

旬刊

福
利
厚
生



ハタラクエール 2022

福利厚生事例集

ハタラクエール実行委員会
株式会社 労務研究所



ハタラクエール2022 福利厚生事例集

ハタラクエール（福利厚生表彰・認証制度）

2022年度応募企業の実像	3
総 合 ソフトバンク株式会社	10
～社員の元気と活力を生み出す充実の福利厚生～	
総 合 アコム株式会社	13
～社員の声を反映した福利厚生制度を通じ、社員と家族を幸せにする～	
総 合 大東建託株式会社	16
～ダイバーシティ経営に欠かせない充実の福利厚生～	
経営課題対応部門 ダイドードリンコ株式会社	19
～従業員の声を重視した制度づくりを実践～	
経営課題対応部門 戸田建設株式会社	21
～社員の多様な働き方に対応する福利厚生を提供～	
運用充実部門・福利厚生への熱意部門 BIPROGY株式会社	23
～総合福祉ビジョンを掲げ、充実した制度を提供～	
運用充実部門 株式会社昭和設計	25
～福利厚生の充実は「社員の幸せの実現」のため～	
福利厚生への熱意部門 ドリームビジョン株式会社	27
～「全社員の幸福を追求する会社」を目指し福利厚生を活用～	
ミッドサイズ法人部門 日本ナレッジスペース株式会社	29
～社員とその家族の健康を考慮した経営を実践～	

ホームページアドレス <https://rouken.com/>

小社の出版物の案内・購入ご注文にもご利用下さい。



ハタラクエール（福利厚生表彰・認証制度） 2022年度応募企業の実像

にしくぼ こうじ
西久保 浩二

福利厚生表彰・認証制度 審査委員会委員長
山梨大学生命環境学部地域社会システム学科 教授

ハタラクエール2022の表彰法人が決定

本年3月に第3回の福利厚生表彰・認証制度（愛称：ハタラクエール）の審査が終わり、「優良福利厚生法人」が総合、部門賞合わせて15社選出された。

また、福利厚生推進法人としても61法人が認証された（優良福利厚生法人受賞法人は除く）。

着実に福利厚生制度の充実を図り、その効果的、戦略的な活用に積極的に取り組まれている企業が顕彰されたことを心より喜ばしく思う。

審査を終えて、改めて応募された企業全体の実像を紹介し、今後、本表彰・認証制度への応募を考えておられる企業に参考になさっていただきたいと思う。

応募企業の概要

まず、企業規模からみていくと、正規従業員規模での平均値は1,168名、昨年が平均843名であったから規模は拡大している。しかし、中央値では216名で昨年（215名）とほぼ同じだった。また、非正規従業員を含めた総従業員では、平均値、中央値がそれぞれ1,775名、607名（昨年1,642名、309名）となる。こちらはサービス業の応募が増加している。しかし、全体的には大企業、中小企業、零細企業から幅広く応募がなされているようである（図表1、2）。

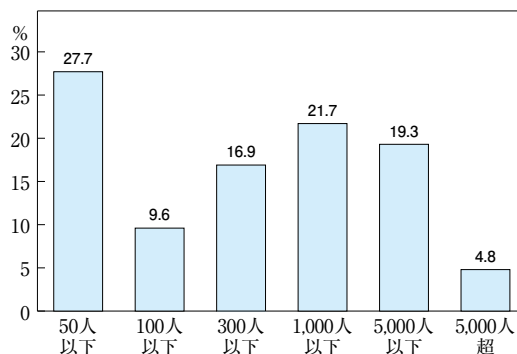
また、総従業員数での従業員構成をみると、平均値ベースではほぼ半数が非正規従業員となっていることがわかる。産業高度化が進む中で、第三次産業比率が高まり、流通、サービスなど非正規従業員が基幹化している企業が多くなっていることを示している。

正社員規模での分布をみたものが図表2である。

図表1 応募企業の従業員規模 (人)

区分	平均値	(構成比:%)	中央値	最大値
正規従業員数	1,168	65.8	216	18,173
非正規従業員数	607	34.2	32	19,897
総従業員数	1,775	100.0	311	23,806

図表2 応募企業の従業員規模の分布（正規従業員）



50人以下の中小企業の応募が最も多くなっている。一方で、5,000人を超える大企業層からも4社、応募されている。規模的にも大きな偏りなく、広範囲の企業が応募されていることがわかる。

次に、応募企業の業種構成をみても。「サービス業」が最も多く26.5%と4分の1以上を占めている。次いで「卸売業」（10.8%）「建設業」（10.8%）「その他製造業」（9.6%）などが多くなっている。この分布をみても、先の従業員規模と同様に幅広い業種からの応募があったことがわかる。

非正規従業員が基幹的な人材となっているサービス業、流通業の多さが目立っている点が先の非正社員が多いという従業員規模の構成の実態を裏付けている。福利厚生への非正社員への開放、適用が重要な課題となることも示唆している。

いずれにしても、企業規模・業種にかかわらず、広範囲の企業が福利厚生に対して関心を持ち、積極的に取り組んでいることがわかる。

人事・労務上の課題

では、福利厚生制度の導入、活用に積極的に取り組んでいるこれらの応募企業が、現在、どのような人事・労務上の課題を抱えているのか。複数回答方式で選ばれた上位15位までを製造業、非製造業を分類しながらみてみた（図表4）。

全体として最も多くの企業が人事・労務上の課題と指摘したものが「社内コミュニケーションの活性化」だった。77.1%の企業が現在の課題と捉えている。

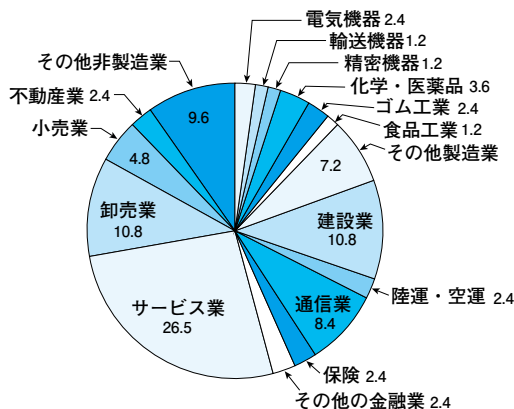
前は「人材の確保・人手不足の解消」がトップであったが、今回はコミュニケーションとなった。やはり、コロナ禍でリモートワーク、テレワークが否応なく求められてきた中で、社員間のコミュニケーションを問題視している企業が多くなったと考えられる。

しかし、「人材の確保・人手不足の解消」も依然として高く2番目に多くっており、全体で71.1%、製造業では依然として今回もトップで82.4%と前回（81.8%）を上回っている。

「社員教育、能力開発、技術の継承」についても課題として認識している企業は多く、製造業では82.4%（2番目）、非製造業では66.7%（4番目）とかなり多くなっている。

DX時代を迎えてリ・スキリング（Re-skilling）が叫ばれる経営環境を映しているとも考えられ

図表3 応募企業の業種分布 (%)



る。

3番目に多い課題として製造業では「女性従業員の採用・活用」が82.4%、非製造業では「メンタルヘルス対応」が66.7%となっている。

今回の応募企業においても課題として共通していたのが、やはり「身体上の疾病予防・健康増進」で、全体、製造業、非製造業すべてにおいて5番目に位置付けられている。言うまでもなく、長らくコロナ感染症への対応の必要性に迫られたからであろう。

しかし、前は2番目に多かったことからすると、コロナ禍問題から徐々に、従来の人事課題に再び目を向けられ始めたとも考えられる。

これらの課題のほかに、応募企業の製造業、非製造業のいずれかの過半数で課題とされたものとしては「育児と仕事の両立」「介護と仕事の両立」となっていた。

図表4 応募企業の現在の人事労務課題 (%、M.A.)

区分	全体		製造業		非製造業		
	課題	平均値	課題	平均値	課題	平均値	
順位	1	社内コミュニケーション	77.1	人材確保・人手不足解消	82.4	社内コミュニケーション	77.3
	2	人材確保・人手不足解消	71.1	社員教育・能力開発等	82.4	人材確保・人手不足解消	68.2
	3	社員教育・能力開発等	69.9	女性従業員採用・活用	82.4	メンタルヘルス	66.7
	4	メンタルヘルス	66.3	社内コミュニケーション	76.5	社員教育・能力開発等	66.7
	5	身体上の疾病予防健康増進	61.4	身体上の疾病予防健康増進	70.6	身体上の疾病予防健康増進	59.1
	6	育児仕事両立	55.4	メンタルヘルス	64.7	育児仕事両立	54.5
	7	女性従業員採用・活用	53.0	育児仕事両立	58.8	女性従業員採用・活用	45.5
	8	介護仕事両立	44.6	介護仕事両立	58.8	新卒早期離職対策	42.4
	9	新卒早期離職対策	42.2	障がい者採用・活用	47.1	介護仕事両立	40.9
	10	新卒以外の定着	34.9	新卒早期離職対策	41.2	新卒以外の定着	33.3
	11	障がい者採用・活用	32.5	新卒以外の定着	41.2	障がい者採用・活用	28.8
	12	治療仕事両立	27.7	治療仕事両立	41.2	治療仕事両立	24.2
	13	高齢従業員採用・活用	21.7	従業員の老後生活	41.2	総額人件費抑制	19.7
	14	総額人件費抑制	20.5	高齢従業員採用・活用	35.3	高齢従業員採用・活用	18.2
	15	グローバル化人材対応	19.3	グローバル化人材対応	35.3	非正規への福利厚生適用	15.2

福利厚生目的

では、そうした多様な人事・労務上の課題をもつ企業が、福利厚生制度という手段を活用してどのような問題解決を図ろうとしているのかを「福利厚生目的」として回答していただいた（図表5）。

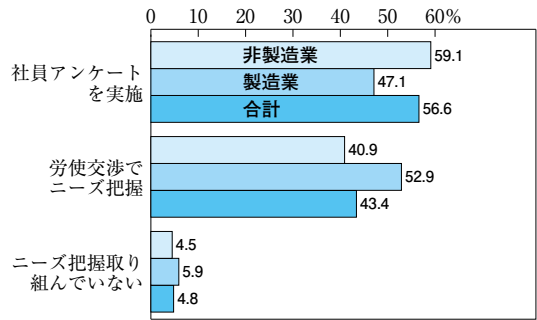
まず、全体として最も多くの企業に共有されている目的は「モチベーションを高めたい」と表記した選択肢であった。応募企業の全体では実に91.6%、製造業の88.2%、非製造業の92.4%が福利厚生によって実現したい目的としていた。社員のやる気、貢献意欲などを高める点で福利厚生への期待は大きいといえる。近年、流行現象ともなっている「エンゲージメント」を上回る回答率となっている点が興味深いところである。仕事と生活の両面から支援できる福利厚生の特色ともいえる。

非製造業では「モチベーション」が最も多かったが、製造業では「新卒社員を採用したい」が94.1%と最も多く、「モチベーション」は88.2%で2番目に多くなっている。

また、先の「エンゲージメントを高めたい」とする目的もやはり上位で、製造業では3番目の82.4%、非製造業では4番目の75.8%となっている。このあたりの回答では、製造業と非製造業の違いがあらわれていて興味深い。

これらほかで7割を超える企業で福利厚生の目的として位置付けられているものとしては、非製造業では「社員への安心感の提供」（75.8%）「女

図表6 制度のニーズ把握への対応



性社員を採用・活用したい」（74.2%）「社員の疾病予防、健康増進したい」（74.2%）「若手以外の社員を定着させたい」（72.7%）となっていた。

また、製造業では「社員への安心感の提供」（77.1%）「新卒社員を採用したい」（74.7%）「社員の疾病予防、健康増進したい」（74.7%）「女性社員を採用・活用したい」（73.5%）「メンタルヘルス」（70.6%）となっている。

福利厚生を従業員の採用、定着と多面的に活用したいという積極的な意向が明確に読み取れる。

ニーズの把握

こうした目的を設定するに当たって、また、先の人事労務上の課題への解決策としての調整を図る上においても、福利厚生制度の受益者である従業員のニーズを把握することは不可欠なプロセスである。

どのような方式で、従業員ニーズを把握しているかとたずねている。

福利厚生ニーズの把握を目的として「社員アン

図表5

福利厚生目的

(%, M.A.)

区分	全体			製造業			非製造業		
	目的	平均値	目的	平均値	目的	平均値			
順位	1	モチベーション	91.6	新卒採用	94.1	モチベーション	92.4		
	2	若手定着	81.9	モチベーション	88.2	若手定着	84.8		
	3	中途採用	79.5	エンゲージメント	82.4	中途採用	80.3		
	4	エンゲージメント	77.1	安心感	82.4	エンゲージメント	75.8		
	5	安心感	77.1	中途採用	76.5	安心感	75.8		
	6	新卒採用	74.7	疾病予防健康増進	76.5	女性採用活用	74.2		
	7	疾病予防健康増進	74.7	若手定着	70.6	疾病予防健康増進	74.2		
	8	女性採用活用	73.5	女性採用活用	70.6	若手以外の定着	72.7		
	9	若手以外の定着	66.3	メンタルヘルス	70.6	新卒採用	69.7		
	10	メンタルヘルス	66.3	労働生産性	64.7	労働生産性	65.2		
	11	労働生産性	65.1	経済的安定	52.9	メンタルヘルス	65.2		
	12	経済的安定	59.0	モラル向上	47.1	経済的安定	60.6		
	13	モラル向上	51.8	SDGs	47.1	モラル向上	53.0		
	14	SDGs	45.8	若手以外の定着	41.2	ダイバーシティ	45.5		
	15	ダイバーシティ	44.6	ダイバーシティ	41.2	治療両立支援	45.5		

ケート調査」を実施している企業は全体で56.6%である、非製造業で顕著に多く59.1%、製造業では47.1%となっている。

「労働組合などとの交渉時にニーズを把握」しているとした企業は全体で43.4%である。ここでも非製造業は52.9%と多くなっていた。

効果の把握

福利厚生企画・運営に際して、何らかの効果測定を実施しているかという点についても手法と実施状況についてたずねている。やはり、効果の有無、程度を常に把握していなければ、有効な福利厚生制度となっているかを評価すること、維持することは難しい。手間暇はかかるが、重要な対応であることは間違いない。

「社員に対する満足度調査」として効果測定を行っている企業は、全体としては51.8%と過半数を超えている。非製造業では全体を上回る54.5%と多くなっている（図表7）。

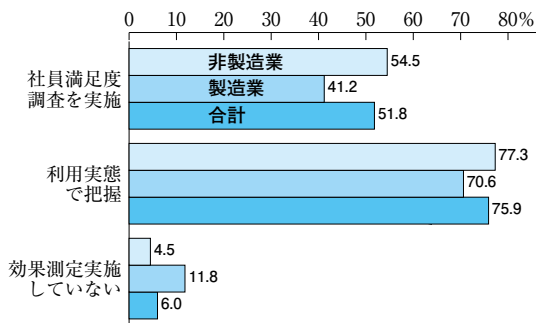
個々の制度・施策の「利用実態をみることで把握」という手法もある。全体では75.9%がこの手法で効果を把握している。ここでも、非製造業が多く77.3%となっている。双方で把握している企業もあることもわかる。

実施されている制度・施策

では、実際にどのような福利厚生制度が応募企業において、導入、実施されているのか。

実施率が高い制度・施策 今回の審査に当たってはコロナ禍対応の新たな選択肢も追加して60種

図表7 効果測定の実施状況



の制度・施策を提示して回答を求めた。

図表8は、その実施率において上位15種を順に示している。

全体として最も実施率が高くなったのは自己啓発・能力開発施策である「セミナー・資格」で95.2%となった。Withコロナのなかで従業員たちの自己啓発熱が高まっているといわれているが、それへの対応とも考えられる。

全体では、次いで「慶弔給付」が90.4%、「感染症対策」が88.0%と高い実施率となっている。以下、「社内イベント」「予防接種」「人間ドック」と続いている。コロナ禍の現状を反映してか、健康関連施策が目立っているように思われる。

製造業、非製造業との比較の中での特徴点としては、非製造業が「セミナー・資格」「感染症対策」が1位、2位となっているが、製造業では「慶弔給付」「予防接種」「セミナー・資格」の順で上位になっており、「転勤社宅・寮」も4番目と顕著に高い。業種間でかなり異なっていることがわかる。

実施率が低い制度・施策 実施率については上

図表8 実施されている制度（上位15種）

区分	全体		製造業		非製造業		
	制度	平均値	制度	平均値	制度	平均値	
順位	1	セミナー・資格	95.2	慶弔給付	100.0	セミナー・資格	95.5
	2	慶弔給付	90.4	予防接種	94.1	感染症対策	89.4
	3	感染症対策	88.0	セミナー・資格	94.1	慶弔給付	87.9
	4	社内イベント	86.7	転勤社宅・寮	88.2	社内イベント	87.9
	5	予防接種	83.1	宿泊・保養施設	88.2	予防接種	80.3
	6	人間ドック	79.5	健康情報	82.4	人間ドック	80.3
	7	宿泊・保養施設	78.3	感染症対策	82.4	生活習慣改善支援	77.3
	8	生活習慣改善支援	77.1	団体保険死亡保障	82.4	レジャー・旅行	75.8
	9	レジャー・旅行	73.5	クラブ活動	82.4	宿泊・保養施設	75.8
	10	健康情報	72.3	社内イベント	82.4	フィットネス	72.7
	11	フィットネス	71.1	住宅手当・家賃補助	76.5	法定超健診	72.7
	12	各種相談窓口	71.1	人間ドック	76.5	各種相談窓口	71.2
	13	住宅手当・家賃補助	69.9	生活習慣改善支援	76.5	健康情報	69.7
	14	法定超健診	69.9	特殊会	76.5	住宅手当・家賃補助	68.2
	15	クラブ活動	68.7	在宅勤務対応	76.5	クラブ活動	65.2

位だけでなく、下位、すなわち、福利厚生を積極的に活用している応募企業でもまだ実施率の低い制度・施策についてもみてみた。今後の新規導入の可能性があると考えられる制度・施策だからである。

全体では、比較的新しい財産形成施策である「イデコプラス」が6.0%と最も低くなった。ただし、前は4.7%であったので着実に増えてきている。

次いで低い順に下から「個人保険補助」(6.0%)「団体介護保険」「資産形成支援ツール」「見守り支援」などとなっている。

この下位グループの中で比較的上位にあるものでは、全体としては「睡眠支援」「事業所内託児所」などで2割を超えている。今後の動きに注目したい制度・施策である。

製造業、非製造業との比較の中での上位の特徴点としては、非製造業では「社内エクササイズ」が2番目、「事業所内託児所」「遺族遺児年金」と

続いている。一方、製造業では「社員旅行」が17.6%で4番目にきている(図表9)。

では、以上のように人事労務課題を明確に認識し、その解決策として福利厚生の目的として設定し、ニーズ把握の努力を行い、多種多様に制度・施策の導入、活用に努めてきた成果として、どのような経営的効果が得られたのか(図表10)。

全体としては、「社内コミュニケーションが活発になった」が71.1%で経営的効果として最も多くの企業に共有されるものとなった。次いで、「会社が社員のことを考えてくれている、と感じるようになった」が68.7%だった。続いて「社員から感謝してもらえた」「正社員の中途採用ができるようになった」「社員がリフレッシュできた」などが上位となっている。

社員からの感謝や配慮といった福利厚生のメッセージ性が機能していることがうかがえる。福利厚生制度が最も得意とする経営的効果の領域とい

図表9 実施されている制度(下位10種) (%)

区分	全体			製造業			非製造業		
	制 度	平均値		制 度	平均値		制 度	平均値	
順 位	1	睡眠支援	21.7	不妊治療支援	23.5	睡眠支援	22.7		
	2	事業所内託児所	20.5	睡眠支援	17.6	社内エクササイズ	18.2		
	3	社内エクササイズ	18.1	社内エクササイズ	17.6	事業所内託児所	18.2		
	4	遺族遺児年金	18.1	社員旅行	17.6	遺族遺児年金	15.2		
	5	団体保険料補助	16.9	個人保険料補助	11.8	団体保険料補助	13.6		
	6	見守り支援	13.3	見守り支援	11.8	見守り支援	13.6		
	7	資産形成支援ツール	9.6	家事代行補助	11.8	資産形成支援ツール	12.1		
	8	団体介護保険	7.2	団体介護保険	0.0	団体介護保険	9.1		
	9	個人保険料補助	6.0	イデコプラス	0.0	イデコプラス	7.6		
	10	イデコプラス	6.0	資産形成支援ツール	0.0	個人保険料補助	4.5		

図表10 福利厚生で得られた効果(複数回答) (%、M.A.)

区分	全体			製造業			非製造業		
	効 果	平均値		効 果	平均値		効 果	平均値	
順 位	1	モチベーション	71.1	リフレッシュ	76.5	モチベーション	77.3		
	2	考えてくれる	68.7	貯蓄資産づくり	64.7	考えてくれる	77.3		
	3	社員から感謝	67.5	新卒採用	58.8	社員から感謝	71.2		
	4	中途採用	66.3	出産育児離職減	58.8	中途採用	69.7		
	5	リフレッシュ	66.3	ストレス解消	58.8	社内コミュニケーション	66.7		
	6	社内コミュニケーション	63.9	中途採用	52.9	ワークライフバランス	65.2		
	7	ワークライフバランス	62.7	ワークライフバランス	52.9	女性従業員採用活用	63.6		
	8	女性従業員採用活用	60.2	社員から感謝	52.9	リフレッシュ	63.6		
	9	新卒採用	59.0	社内コミュニケーション	52.9	社員間コミュニケーション	63.6		
	10	社員間コミュニケーション	59.0	女性従業員採用活用	47.1	安心感	60.6		
	11	安心感	57.8	モチベーション	47.1	新卒採用	59.1		
	12	エンゲージメント	56.6	エンゲージメント	47.1	エンゲージメント	59.1		
	13	出産育児離職減	56.6	安心感	47.1	一体感	56.1		
	14	職場雰囲気改善	53.0	若手定着	41.2	出産育児離職減	56.1		
	15	親しくなった	51.8	職場雰囲気改善	41.2	職場雰囲気改善	56.1		

注 「考えてくれる」会社が社員のことを考えてくれている、と感じるようになった「親しくなれた」社員同士が親しくなれた

えるだろう。

製造業、非製造業との比較の中での特徴点としては、製造業では「社員がリフレッシュできた」が最も多くなっている。また、2番目には「社員の貯蓄や資産づくりに役立った」が多い。非製造業では「モチベーションが高まった」が「会社が社員のことを考えてくれていると感じるようになった」とほぼ同率でトップとなっている。

順位で見ると、業種間での違いが数多くあらわれていて興味深い。

経営層の「福利厚生」に対する考え方

最後に、今回の表彰認証制度の審査に当たっての調査で、自由回答として「福利厚生制度に対する経営者の考え方」を回答していただいた。内容の一部を紹介しておきたい（下表）。

いずれも企業経営の中で、福利厚生制度を有効に活用し、従業員生活の安定・充実と企業成長の双方を調和させようとする意欲や熱い思いが伝わってくる。参考にしていただきたいと思う。

自由回答 福利厚生に対する経営層、担当者の考え方（理念、ポリシー、思い）（抜粋）

経営層

- ・「従業員と家族の幸せを第一」と考え、安心して働ける環境づくりのためにも業界No1の福利厚生制度の確立を目指している。特に建設業は、3Kの現場環境などマイナスイメージが多いことと、現場への直行直帰のため社員相互の交流が少ないなどの要因など職場のあり方に力を入れている。同時に、安全に工事を行い社会に貢献するためには、家族の支えなくして成り立たないとの思いから、福利厚生制度には家族を含む制度を多く導入
- ・社員とその家族の健康を考慮した経営を実践する。働く人の健康はまさに経営によって創造される未来である。
- ・多様な人材がやりがいをもって健康に活躍し、長く安心して働ける職場の形成には福利厚生が重要であると考えています。
- ・弊社では、「スタッフが長く働きたいと思える福利厚生」を目指し、提供しています。
- ・生きていく中で仕事は大切ではあるが、最も大切なのは、より良い生活することだと考

えます。

- ・継続的な事業の成長・成功を実現するため、社員が常に元気で活力にあふれた集団であることが重要だと考えています。
- ・「入社から墓場まで」という社員に対する想いを実現すべく、福利厚生の拡充に取り組んでいます。
- ・福利厚生制度は、会社の方向性や考え方を体现することがより重要になってきている。
- ・「ES（従業員満足）なくして、CS（お客さま満足）はない」と考えています。お客さまの応対を担当している社員が「笑顔」でいなければ、お客さまにご満足いただけるサービスを提供することはできません。
- ・会社は「人」で成り立っている。だから従業員の健康が第一なのだ、という考え方に基づき健康経営や様々な施策を実施している。その中で従業員の幸せがお客さまを満足させ、会社を繁栄させる、という思いで、福利厚生制度をつくり上げてきた。

担当者

- ・福利厚生制度を整備し充実させることで、社員の心身の健康増進支援、安全で働きやすい職場環境づくりの推進、教育・社内制度を通じた支援を実施し、「社員が定着・活躍できる組織づくり」を目指しています。
- ・会社経営層の理念を基に、自由で社員と家族が楽しめる制度づくりを目指しています。

- ・幅広い年代の社員がいるため、制度として設けるのはなかなか難しい。そのため、弊社ではその時々に関個々に合った条件で進めるようにしています。
- ・刻々と変化を重ねる今の時代に合わせた環境変化を敏感に感じ取り、若者にも年長者にも届くケアをして行きたいと考えています。
- ・福利厚生は会社の施策である一方、会社から

社員への感謝の気持ちです。社員が笑顔で安心して長く勤めることができるよう今後も活動していきます。

- ・社員が「この会社に入社して良かった」「この会社で働いていて良かった」と少しでも想ってもらい、今後飛躍するためのステップと

なればと思います。

- ・正社員またはパート、男性または女性、もしくはベテランまたは新人スタッフと、個性や価値観が異なる従業員やその家族にも、公平性や平等性を欠くような福利厚生制度の排除を目指しています。

最後に

本表彰・認証制度も3年目を迎え、応募企業が増えてきている。

この意義について改めて触れておきたい。

まず、就活を行い自分の職業生活をスタートする企業を選ぼうとしている学生達にとって、本制度に応募されるような福利厚生を最大限、活用して社員やその家族を大切にしよう、そして働くもののポテンシャル（潜在能力）を引き出してやろうと努力されている企業が社会的に明確になり、選びやすくなることは、実にありがたいことである。

労働市場の中で、そうした企業を見付け出すことは学生達にとって実に難しいことである。

客観的に、第三者によって明確なシグナル情報として表彰・認証企業の存在が伝わっていくことは重要であり、大いに活用されることになると考えられる。

また、当然のことだが、既存の社員の方たちにとっても、福利厚生という制度は、仕事と生活との良好なバランスを図る上で欠かせないものであり、安心して長く働くために大いに期待していると考えられる。

この期待に的確に答えていくことで長期勤続や労働生産性の向上といった経営的効果が得られていくことは間違いない。

本表彰・認証制度を通じて、こうした学生や社員の期待に応えようと努力される企業をこれからも長く顕彰してまいりたいと考えている。

優良福利厚生法人（総合）受賞

ソフトバンク株式会社

～社員の元気と活力を生み出す充実の福利厚生～

2022年3月、福利厚生法人表彰・認証制度「ハタラクエール2022」の受賞法人が発表された。本連載では、受賞法人に福利厚生への取り組みや力を入れている点、思いを聞く。

今回紹介するソフトバンク株式会社（以下「同社」）は、総合評価スコアでトップ5にあり、優良福利厚生法人（総合）として表彰されている。

福利厚生表彰・認証制度の審査は、図表1の6つの評価軸でスコア化される。同社の福利厚生は評価軸スコアの合計が大変高い。特に②現状把握、④運用充実、③制度充実の軸のスコアが高く、合計スコアを押し上げている。同社は、多様な事業を展開するソフトバンクグループの中核会社であり、傘下に約330社のグループ会社がある。同社人事企画部労務厚生企画課長大神田賢翔さんと同課小島敏美さんにお話を伺った。

福利厚生の実施目的

同社は、総合評価でトップ5となったことから分かる通り、福利厚生は非常に充実しており「至れり尽くせり」である。福利厚生充実の背景には、社員が常に元気で活力に溢れていることが事業の継続的な成長や成功の実現につながるという考え方がある。

「当社にはチャレンジを後押しする風土があります。チャレンジするには社員の元気や活力が欠かせません。福利厚生は元気や活力を支える手段でもあります」（大神田さん）。

このように同社の福利厚生の役割は明確である。社員やその家族に対して、レジャーやライフステージに応じたイベント、さらには将来設計に至るまで幅広く福利厚生メニューを提供し、社員が自分に合ったメニューを選択できるようにすることで、社員が元気にそして安心して力を発揮で

ソフトバンク株式会社 概要（2021年3月31日現在）

業種	通信
事業概要	携帯電話等の通信サービスの提供
総社員数	2万2,322人。うち非正規社員数4,149人
非正規社員の割合	18.5%
男女比	3:1
平均勤続年数（正規社員）	12.7年
平均年齢（正規社員）	40.1歳
多い職種	企画職・営業職・エンジニア職

図表1 ハタラクエールの審査6分野

評価軸	評価内容
①経営課題への対応	自法人の人事・労務上の課題をどれほど把握し、その課題に福利厚生の活用でどれだけ対応しているか
②現状把握	福利厚生の目的をどう位置付け、福利厚生がどれだけ効果を発揮しているかを把握しているか、把握の方法はどうしているか
③制度充実	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
④運用充実	実施している福利厚生制度が十分利用されているか、正社員だけでなく非正規社員を含む多様な従業員にも福利厚生が適用され、利用されているか
⑤福利厚生への熱意	経営者および福利厚生担当者の福利厚生取り組みへの理念・ポリシー・思いは十分か
⑥その他	自発的離職の程度等

きる環境を整えている。

こうした好待遇もあってか自発的な退職率は3%前後で推移。

インフラ事業としての安定性だけでなく組織活力の維持も重要だと捉えており、フリーエージェンツ制度、ジョブポスティング制度、SB流社内副業制度、グループ会社との人材交流、企業内大学など、安定と活力を両立させる施策が用意されている。

社員ニーズを把握する調査の実施

福利厚生によって目指すことは、「生産性向上とビジネスへの寄与」にあり、そして福利厚生メニューは、社員の勤務地域、年齢やライフスタイルも異なることから、勤務地域、年齢、ライフスタイル・家族構成等で利用が限定されることのない選定としている。

現状の制度施策の継続だけでなく、社員ニーズの把握も定期的に行っている。年1回、社員満足度調査（ESサーベイ）を実施し、福利厚生についても設問を設けている。調査自体には福利厚生を詳しく訊けるスペースはないが、そこで得た回答から仮説を立て、追加の調査を実施して課題点やニーズを洗い出している。

「社員向けの調査は他の調査とのバランスもみながらかなりの頻度で行っています」（大神田さん）。

グループ各社との人事部門の定例MTG（原則月1回）で、福利厚生の情報交換・共有を行い良いものは取り入れている。

福利厚生メニューは、社内ポータルに掲載されるだけでなく、メルマガ（原則月1回）を通じて全社に展開・周知している。

リモートワークへの支援

生産性向上の観点から、リモートワークへの支援も進めている。リモートワークとオフィスワークのバランスは、組織と個人のパフォーマンスを最大にできるよう組み合わせ、ベストミックスとしている。

「指導が必要な新入社員のフォロー・サポートやプレスト会議等は対面で行うなど、出社頻度ありきではなく、対象者・目的によって使い分けがなされています」（大神田さん）。

コミュニケーション活性化のための懇親会補助は、3,000円から5,000円に増額した。管理職のリモートワーク下でのコミュニケーションおよびマネジメント力を強化する「リモートワークマネジメントワークショップ」も開催した。

サテライトオフィスとして、関東圏の5カ所のオフィスと全国約250のオフィスさらにWeWorkオフィスを利用可能としている。営業社員等の外出中の活用もできる。

社員のコラボレートの場として設けられたラウンジ



また、新しい働き方を支援するために月4,000円のWorkstyle支援金が支給され、自宅の執務環境整備のために必要な事務用品の購入や、マスク・消毒液など、出社の際の感染予防費用に充当できる。

オフィスワークにも工夫をこらしている。本社各フロアにラウンジを新設し、出会いのきっかけの場としている（写真）。社員が集まるエリアをオフィスの主役として、作業の場からコラボレートの場としての役割を与えている。

こうした新たな働き方に取り組む金銭的支援として、20年には「ニューノーマル支援特別一時金」を支給した。20万円を現金10万円とPayPayでのデジタル払い10万円の併用とした。

多様なニーズ・社員属性への対応

同社は、多くの通信会社等の合併や統合を経ていることから社員の多様性を尊重する風土がある。

育児支援 法定超の休暇付与や福利厚生パッケージの育児支援の割引・補助金もある。

特別休暇は多様で、「チャイルドプラン」（積立休暇・有給を不妊治療に使用）、「マタニティ通院休暇」（妊婦健診の通院の休暇。無給だが、積立休暇（有給）の利用可）、「母性保護休暇」（医師等から指示に基づく休暇。無給だが、積立休暇（有給）の利用可）、「産前産後休暇」（販売職では妊娠判明後から利用可。無給）、「配偶者出産休暇」（5日間の特別有給休暇）などがある。

復職後の不安軽減のために、産前休暇前相談会（出産・育児に関する社内制度を説明）、育児休業中オリエンテーション（赤ちゃん連れで参加でき、復職支援制度の説明、育児中社員によるパネルデ

イスカッション・育児休業中社員同士の座談会開催）、育児休業明けにも同様のオリエンテーションを開催している。

勤務時間帯では、一部シフト勤務などの社員を除き、コアタイムのないスーパーフレックスタイム制がある。始業・終業時間を日単位で自由に変更できる。短時間勤務も可能。育児との両立者はもちろん、リハビリ・治療との両立にも活用でき、在宅勤務者も利用できる。

慶弔祝金として第3子以降の出産に対して勤続1年以上の社員には第3子100万円、第4子300万円、第5子以降500万円を給付している。こうした支援もあり、20年度の女性の育児休業取得率は100%、復職率は98.1%と高い。

介護支援 法定超の介護休業は分割取得でき、通算1年間休業可能、積立休暇を使用すれば有給となる。介護休暇も年間10日取得できる。介護のためのコアタイムのないスーパーフレックスタイム勤務制度を利用できるうえ、短時間勤務も可能。休暇・休業や短時間勤務などの勤務措置は、介護対象者が要介護認定上「要支援1」の状態から利用できる。

介護による遠距離通勤の正社員のため、要件を満たせば特急・新幹線による通勤を認めている。

LGBTQ LGBTQにも積極的に対応している。同性パートナーも公的な証憑（自治体の証明書等）で配偶者申請ができ、休暇など各種制度の適用もある。「性的指向」「性自認」を就業規則の人権尊重・差別禁止条項に明記している。本人の「自認性」に合わせた社内呼称の利用も可能。人材採用の応募用紙に、性別に関して会社に申告したいことを自由に記載できるよう「性別補足」欄を新設した。

ほかにも、e-ラーニングによるLGBTQ研修の実施やアライコミュニティ「カラフル・プロジェクト」を実施している。こうした取り組みで17年から5年連続で「PRIDE指標2021（LGBTQに関する職場での取り組みの評価指標）」の最高位である「ゴールド」を受賞している。

同社では携帯電話の契約者について、契約者住所が同一であれば家族とみなしている。

健康経営への取り組み

健康経営宣言を行うとともに、就業規則にも健

図表2 就業規則での健康経営に関する条項

第75条（健康経営の理念）

会社は、「社員一人一人が心身ともに健康で、常に活力にあふれた集団であることが最も大事な基盤」という理念をもって経営をおこなう。

第76条（健康保持増進）

会社は社員の心身の健康保持増進および安全かつ快適な職場環境の確立のために必要な措置を講ずるものとする。また、社員は会社が講ずる措置に協力し、自らの健康保持増進に努めるものとする。

康経営を織り込んでいる（図表2）。

コロナ対策として、社員に対して唾液PCR検査や抗体検査を無料で実施した。

親会社であるソフトバンクグループが実施しているワクチン職場接種も社員とその家族だけでなく、取引先、医療従事者、地域住民まで大規模に実施した。22年2月には20万人規模まで拡大している。

こうした取り組みの結果、19年から4年連続でホワイテ500の認定を受けている。

その他の施策

副業 17年から副業・兼業を解禁している。社外の既存知と社員が持つ既存知が掛け合わさることでイノベーションが生まれ、事業の発展・成功につながると考えている。

社員本人の手挙げ式のSB流社内副業があり、複数の職場で働くことができる。それぞれで人事評価も行われ、副業での成果も給与に反映されるという。

GiftProgram グループ会社のサービスを活用し、全社員が自由に選べるポイント制のギフトサービスを実施している。選択商品はグループ商材も含めて幅広くラインナップしている。

自己成長支援金 管理職を除く社員に月1万円の自己成長支援金を支給している。事業の成長に向けて社員にもスキルや知識・経験を蓄積してもらうのが目的で、支援金の活用先は、英会話の習得や最先端のIT知識などの吸収に使う社員もいれば、データ分析に関する社外コンペに使用するIT環境の整備に使用する社員もいる。

同社が実施している事業の成長や成功と結び付いた福利厚生実施・運用は説得力があり、今後、福利厚生の充実を検討している企業・団体にとって参考となる。

「ハタラクエール2022」受賞法人に聞く

優良福利厚生法人（総合）受賞

アコム株式会社

～社員の声を反映した福利厚生制度を通じ、社員と家族を幸せにする～

受賞のポイント

アコム株式会社はハタラクエール2022において優良福利厚生法人（総合）として表彰された。

ハタラクエールは経営課題への対応、福利厚生の目的の位置付けと対応および制度そのものの充実度など6つの軸で審査される。

合計スコアが所定以上である法人を福利厚生推進法人として認証し、特に高いスコアの法人を優良福利厚生法人として表彰している。

同社は総合的なスコアの高さによって総合部門賞を受賞した。なかでも社員による制度の活用度が非常に高いこと、非正規社員に対しても充実した制度が提供されている部分が特に評価された。

同社の福利厚生について、人事部部長の越智寛之氏、人事企画チームの山本泰椰氏、人事厚生チームのチームリーダーの伊東勇氏、係長の山崎由美氏にお話を伺った。

社員への思い

同社にはもともと充実した福利厚生制度を提供し、社員を大切に作る風土があった。しかし、2000年代に入り、業況の厳しい時期には制度を一部廃止・縮小せざるを得ない時期もあった。その苦しい時期をともに乗り越えたことによって、感謝の気持ちが強まり、以前よりさらに社員と家族の幸せ、安心して働き暮らすことのできる環境づくりに意識を向けるようになったという。

同社の理念に掲げられている「お客さま第一義」「人間尊重の精神」のバックボーンになっているのが、「仕事に誇りと満足を感じ、働きがいを持った社員ほどお客さまのニーズに敏感になれる」というESの観点だ。

アコム株式会社 概要（2022年3月31日現在）

会社名	アコム株式会社
本社	東京都千代田区
業種	金融業
事業概要	ローン・クレジットカード・信用保証事業
設立	1978年10月（創業1936年4月）
資本金	638億3,252万円
従業員数	正規従業員 2,111人 非正規従業員 99人（非正規割合 4.5%）
男女比	男性59% 女性41%
平均勤続年数	15.0年（正規従業員）
平均年齢	40.9歳（正規従業員）
多い職種	事務職
HP URL	https://www.acom.co.jp/

社員の声を反映した福利厚生

同社の福利厚生は非常に豊富な制度を提供していることが特徴だ。

有給休暇（以下「有休」）などのプライベートの「時間」を提供する制度、確定拠出年金による「資産形成」、カフェテリアプラン、独自の共済会および健保組合からの給付金やサービスなど、多くの制度によって「働きやすさ、安心、生活上の満足、利便性や楽しみ」を提供している。また、健康経営によって「社員の健康増進」にも取り組んでいる。

同社の福利厚生のもう一つの特徴は、社員の声を丁寧に取り上げ制度に反映していることだ。同社は年2回、社員意識調査を実施し、集まるコメントは各回約1万件にもなるという。

その内容を社長以下人事担当役員、人事担当者など関係者がすべてに目をとおした後、社員の満足度を高めるための施策を検討する。同社は「ESなくしてCSなし」という考え方がトップから担当者までしっかりと行動に反映されている。

新たな施策の優先順位は、声の大きさや数の多さだけで決めるのではなく、仕事をする上で困っている社員がいないか、制度がないと退職せざる

を得ない社員がいないかという点を重視し、検討、決定している。社員の声を反映した例としては、後述する時間単位年休制度、積立有休制度がある。

以下に主な制度を紹介する。

時間単位年休制度・積立有休制度 有休の一部（年間3日、24時間）を1時間単位で使える時間単位年休制度を設けている。また、付与から2年を経過し労働基準法上は消滅した有休を、消化するまで無期限に保有できる「積立有休制度」（上限30日）も導入している。積立有休制度は、出産、育児、介護、長期療養などの場合に使用できるので子供の体調不良、親族の介護などに残有休を計算しながら使ってきた社員にとっては時間単位年休制度とともに有用な制度である。

様々な特別有給休暇制度 ほかに年5日の不妊治療休暇、決まった時期に休みを取りづらい社員にも配慮した年3日の「取得時期を問わない」季節休暇といった制度もある。有休と合わせて連続した休暇取得も可能となる。

また、社員の雇用上限年齢の上昇を考慮して永年勤続表彰の対象に勤続30年と40年を加え、従前の10年、20年と同様5日間のリフレッシュ休暇を付与している。この制度は再雇用の準社員も対象としている。同社は、定年年齢を60歳と62歳から選択し、最長65歳まで再雇用で就業することができるため勤続40年で表彰される社員が今後増えることが見込まれる。

育児・介護・療養へのサポート 時間単位年休や積立有休のほかにも、仕事と育児の両立支援のための研修を実施している。また、育休期間の延長を導入し、育児、介護による休業期間中は社会保険料の補填も行っている。療養のための休業が2週間以上の場合には慶弔見舞金を支給、労災による休業ではさらに賞与分も含めた特別休業補償も行うなど様々な制度が設けられている。

カフェテリアプラン カフェテリアプランは福利厚生性の柱のひとつとなっている。

同社は20年10月から導入し、毎年3万ポイント（1ポイント1円）を役職や勤続年数に関係なく全社員に公平に付与している。

図表2の14カテゴリーに用意された数多くのメニューから、自身や家族に必要なメニューを選ぶことができる。

カフェテリアプランのメリットは、公平性の担

図表1 カフェテリアプランメニュー

サービスカテゴリー	メニュー例
レジャー・エンタメ	映画、レジャー
リラク・ビューティー	スパ、エステ、ヘアサロン
出会い・プライダル	結婚式場、ネット婚活
生活	ライフプラン、クリーニング、葬祭
グルメ	飲食店、食事券
スポーツ	フィットネス、ゴルフ、アウトドア
カー	車購入・売却、免許、車検
ハウジング	購入、賃貸、リフォーム
育児	育児用品、教育、託児
学ぶ	PC、ビジネススキル、資格取得
健康	歯科、健康グッズ、健診サービス
介護	在宅介護、介護用品、宅食
ショッピング	書籍、百貨店、ネット通販
オリジナル企画	イベント、お祝い、募金

保と社員の多様なニーズへの対応だ。一般的な慶弔見舞金や出産祝金、入学祝金などの給付制度とは異なり、結婚や出産、就学などライフイベントの機会がない社員も利用できるという点では年代や家族状況に関係なく自身に必要なサービスを選べるカフェテリアプランに対する満足度は高い。

その他の制度 レクリエーション費として社員1人当たり年間1万円を予算計上しており、懇親会、ランチ会など社内のコミュニケーション向上のための費用としている。しかし、ここ2年ほどは新型コロナウイルスの影響により、対面での開催ができていないことが課題とのことだ。

健康経営 健康経営の取り組みについては、社長名でホームページ上に健康宣言を行うことで会社の意思を表明した。現時点での主な取り組みには、二次検診の勤務時間扱いや禁煙支援、そしてアコム健康保険組合と共同での「健康ポイント制度」の導入などがある。

今後、戦略的に取り組むべきとの考えから「戦略マップ」を作成して推進する予定としている。「健康ポイント制度」とは、前述のカフェテリアプランとは別に、禁煙やウォーキングなど健康に良い行動をとった社員に年間最大2万ポイント（1ポイント1円）が付与される。スマホで簡単に申

請できる。ポイントは、家電製品、カフェチケット、金券や食品など約2万点の賞品から選択して交換できる。

カフェテリアプランのポイントは在籍していれば無条件かつ公平に付与されるが、健康ポイントは健康行動を行った社員へのインセンティブとして付与されるという違いがある。

どちらも役職や年代に関係なく提供されるものであり、この2つを合わせると同社のポイント制度はかなり手厚い制度といえる。

浸透の努力

充実した制度も使われなければ意味がない。社員への制度の周知、浸透にも精力的に取り組んでいる。例えば山崎氏は1年半前に導入したカフェテリアプランの周知のために、毎月メルマガ「おすすめ～」を配信している（図表2）。

紹介するサービスはカフェテリアプラン運営委託事業者のお薦めではなく、担当者が使ってみて良さを体感したサービスを中心に紹介しており、利用者目線に立った内容だ。サービスについてはかなり詳しく掘り下げて魅力を伝え、カフェテリアプラン利用画面へのログイン方法も詳細に、初めての社員にもわかりやすく伝えている。WEBを経由した制度は、利用方法の分かりづらさがハードルになっていることが多い。この点に着目したのは、担当になるまでほとんど福利厚生を活用していなかったという担当者ならではだろう。

また、「伝える」より「伝わる」ことを念頭に置いた工夫もされている。まず、年度の前半は社員全員にサービスの魅力を伝え、後半になると未使用のポイントを余さず有効に活用するよう呼びかける。年度末に近づくとさらに未使用者とその所属長にピンポイントで制度の利用を案内している。さらに、不明点は遠慮なく問い合わせるよう社員へ呼び掛け、個別の問い合わせについては、わかるまで時間をかけて丁寧に説明している。

図表2 カフェテリアプラン利用促進メールの例

件名:【福利厚生】ベネフィット・ステーション3月おすすめ～

★カフェテリアポイントを利用してみよう★

【ポイント消滅まであと28日】

今期カフェテリアポイント30000Pの利用期限が今月末となりました。

今回は気軽に利用しやすい「1000円以下商品」と「今期人気ベスト3」をご紹介しますので、ぜひ一度ご自分の「ポイント残」をご確認いただき、是非期限内に有効にご利用ください。

また、ご存じですか？カフェテリアポイントで一口1000円から「募金」ができます【非課税】

例えば、ワンコイン500円で1人のこどもに1ヵ月間給食を提供できます🍴👶

募金は5分程度でできますので、少し残ったポイントや、使う予定が無いポイントを

お持ちの方は、あわせてご検討ください...【*0👤】

少額でも一人ひとりの善意が生活が困難される方にとっては大きな援助となりますので

是非ご協力をよろしくお願いたします。（強制ではまったくありません）

【消滅はもったいない👤👤👤】

【今期分のポイント利用期限:2022年3月31日まで ※退職予定の方は退職月末日まで(厳守)】

本日現在 2,103人の方が利用しています。

制度は導入後2、3年が勝負で、そこでしっかり浸透できれば、その後利用率は一定以上を維持できるとの考えから、今は草の根的な方法も取りながら手をかけてでも制度の浸透に取り組んでいるとのことだ。

このような活動の結果、カフェテリアポイントの消化率は80%を大きく上回っている。

「福利厚生は会社の施策である一方、会社から社員への感謝の気持ちであり、使われないことは会社の思いが伝わっていないこと」と同社は考え、活動している。

今後の課題

同社は、福利厚生の周知がまだ十分ではないと考えており、さらなる社内周知により福利厚生の活用を促進していく予定だ。さらに今後は、ライフプランセミナーなどによる資産形成や自己啓発の促進にも注力していきたいとのことだ。

優良福利厚生法人（総合）受賞

大東建託株式会社

～ダイバーシティ経営に欠かせない充実の福利厚生～

大東建託株式会社（以下「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。

同社は、1974年設立、東京都港区に本社を置く建設および不動産仲介・管理会社であり、全国展開している。

同社ダイバーシティ推進部の湯目由佳理さん、平山佳乃さんにお話を伺った。

受賞のポイント

福利厚生表彰・認証制度の審査は、図表1の6つの評価軸でスコア化・評価される。同社は特に③制度充実と⑤福利厚生への熱意の評価軸が高く評価された（図表1）。

同社はダイバーシティ経営を宣言し、その推進・定着のために福利厚生制度を見直し、多様な従業員が働きやすいように多くの制度を提供し、さらなる制度の新設・充実にも前向きに取り組んでいる。また、時代の変化に合わせた環境の整備にも取り組んでいる。

福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

経営層には、「働きがいや働きやすさを追求していく上で、男性・女性、既婚・未婚といった属性にとらわれることなく、多様な働き方を実現できる環境を整備していくことが必要不可欠であり、それによって社員一人ひとりが誇りをもって仕事に打ち込むことができ、夢や将来を託せる会社へと進化できる」という思いがある。

福利厚生担当者も、女性が希望どおりの働き方で就業継続できるよう、「ダイバーシティ推進体制の整備」と「ワーク・ライフ・バランスの向上」に積極的に取り組んでいる（図表2）。

従業員の声、現場の状況をキャッチ 働き方改

大東建託株式会社 概要（2022年3月31日現在）

業種	建設業
事業概要	建設、不動産仲介・管理
従業員属性別人数	正規従業員 8,349人 非正規従業員 656人
非正規社員の割合	7.2%
男女比	男性85.2% 女性14.8%
平均勤続年数（正規従業員）	10.9年
平均年齢（正規従業員）	43.7歳
多い職種	営業職・技術職

図表1 ハタラクエールの審査6分野

評価軸	評価内容
①経営課題への対応	自法人の人事・労務上の課題をどれほど把握し、その課題に福利厚生の活用でどれだけ対応しているか
②現状把握	福利厚生の目的をどう位置付け、福利厚生がどれだけ効果を発揮しているかを把握しているか、把握の方法はどうしているか
③制度充実	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
④運用充実	実施している福利厚生制度が十分利用されているか、正社員だけでなく非正規社員を含む多様な従業員にも福利厚生が適用され、利用されているか
⑤福利厚生への熱意	経営者および福利厚生担当者の福利厚生取り組みへの理念・ポリシー・思いは十分か
⑥その他	自発的離職の程度等

革の第一歩として、2015年より従業員満足度調査「D-COMPASS」（現エンゲージメント調査）を導入し、現場のリアルな声を吸い上げている。また、福利厚生についてのアンケートを実施し、相談窓口設置による社員からの各種提案や困り事の相談受け付け、ヒアリングで現場の声や状況を様々な角度からキャッチし、その結果に基づき福利厚生を充実させ、社員満足度の向上を図っている。

支店健全経営ランキング 業績主体の評価だけではなく、ワーク・ライフ・バランスの観点から

47期朝食フォトコンテスト「コロナ禍を元気に乗り切る朝食」入賞作品結果発表

47期11月度 安全衛生委員会TV会議資料
2020.11.12 人事課 安全衛生課

審査は 栄養バランス・水分・野菜・免疫力・ストレス解消・手軽さ・楽しみながら・効果・エピソードで判定しています
素晴らしい作品と応募、エピソードをありがとうございました！

※視所属先で表記しています



も支店の健全経営度を評価している。「過度な残業はしていないか」「有給休暇は取得できているか」「組織に人が定着しているか」「健康診断二次検査は受診できているか」など、営業成績主体の評価だけではなく、人材育成・組織の活性化、生産性の向上など、働きやすい環境づくりも含め、支店の“健全な経営”を評価している。

いろどりLAB 19年4月には、女性11名のプロジェクト「いろどりLAB（ラボ）」が発足した。女性活躍推進をきっかけに、全従業員が継続して活躍できる環境を整え、企業の持続的な成長につなげることを目的としたもので「ずっとここで。十人十色を活かせる企業に。」をスローガンに活動している。このプロジェクトから、出産前の制度として「マタニティー休暇」「不妊治療休暇」「不妊治療休業」が生まれた。

出産・復職後のサポートとしては、育児短時間勤務と子の看護休暇を法定を大きく上回る中学校修了までの子がいる従業員を対象とするなど、新たな制度が次々に誕生した。

特徴的な福利厚生

朝食フォトコンテストの実施 健康診断の結果から高血圧・糖尿病予備軍の人ほど朝食を摂っていないことが分かった。

そこで16年度から始まったのが「朝食フォトコンテスト」（写真上）。“コロナ禍を元気に乗り切る朝食”など、毎年テーマを決めて社員から写真

とエピソードを募集。栄養バランス、彩りや朝食ならではの手軽さなどを審査する。

結果を社内報等で発表することにより、社員の朝食摂取率向上を目指すとともに、正しい健康習

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（転勤者）、住宅手当・家賃補助、住宅紹介、持ち家資金の形成支援・提携ローン
医療・健康	予防接種、生活習慣改善支援、ヘルスケアポイント、健康情報、社内エクササイズ教室、スポーツ・フィットネス施設、感染症予防対策
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、保険料補助
両立支援	企業主導型保育所、出産・育児に関する相談窓口等、不妊治療に対する休暇付与・費用補助、介護費用補助、介護相談、病氣治療の支援
生活支援	福利厚生パッケージ、リモートワーク勤務者への費用補助、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、ライフプランセミナー、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
その他	在宅勤務者への対応、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、子育て支援関連）、ファミリーシップ制度

慣を身に付けてもらうきっかけとなっている。

カムバックパス制度 結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤等の事情によりやむを得ず退職し、退職事由が解消した際の復職希望を退職時に表明していた場合、復職可能となった時点で本人の申し出により、優先的に再入社を認める。一定の評価を得た社員が使える制度で、退職日から5年以内であれば再入社できる。社員の働き方を柔軟に支援している。

ファミリーシップ制度 (LGBTQ) 同社は従業員の多様性を尊重し、性的マイノリティにも福利厚生適用範囲を拡充し、社内ネットワークを構築している。そのうちの1つがファミリーシップ制度である。同姓パートナーとの関係性を“婚姻相当”と認め、パートナーの両親、子を含めて“家族”とみなし、家族向けの慶弔・育児介護・住宅等の福利厚生制度を適用している。公的な証明書の提出は強制していない。

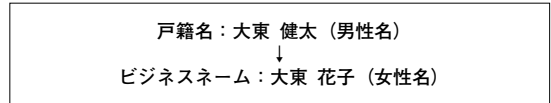
また、戸籍以外の氏名を使用できる「ビジネスネーム」の制度は、自認している性に合わせた名前や、旧姓使用を可能としている(図表3)。

このような社内ルールの範囲で認める適応性に富んだ対応は、心の負担をも軽減するのではないだろうか。

定期健康診断事後フォロー ハイリスク群の対象者に対しては、本人だけでなく上司にも連絡し、安全配慮義務に基づいて必ず受診するように促すとともに、産業医・保健師が数値の改善までフォローしている。二次検査の受診率は、新型コロナで影響を受けた年を除き、実施率100%を継続している。病気の芽がまだ小さいうちに早期に摘み取ることで、先々の生活や命に関わる重大な問題とならないよう地道に継続している非常に重要な健康施策であり、社員と家族の健康管理は「健康経営」の重要方針と位置付けている。

ボッチャを通じて心のバリアフリーを推進 19年には同社グループにおける障がい者雇用から生まれたオリジナル手話を活用し、障がい者スポーツへの理解促進を図ることを目的に、他社と合同でボッチャ大会を開催した(写真右)。ボッチャは「ヨーロッパ生まれのパラリンピック正式種目で、重度脳性麻痺者もしくは同程度の四肢重度機能障がい者のために考案されたスポーツ(出典:日本ボッチャ協会)」。大会には130名が参加し、

図表3 ビジネスネームでLGBTQの従業員をフォロー



ボッチャ大会の様子



白熱したイベントとなった。

福利厚生の周知活動 メールマガジンのダイバースィティ通信をはじめ、社内報、イントラネット、大東建託オリジナル放送など、様々な手段を使い、全国どの支店の従業員にもしっかりと情報が行き渡るよう工夫をしている。

支店健全経営ランキングの結果や社外認定制度の取得状況、福利厚生制度一覧の開示、保健師の紹介等、多様な情報を様々な媒体で発信している。

今後の課題と取り組みについて

女性の活躍推進を経営課題の1つと捉えている。女性は、結婚、出産といったライフイベントに影響を受けやすい上、それぞれのライフステージで必要となる支援も多様なため、サポート体制も取りこぼしのないよう多角的に制度や環境の構築を進めている。併せて女性に対するキャリア支援にも力を入れている。女性育成プログラムを始動し、女性活躍推進委員会の設置・女性教育研修・上司向け研修等を導入している。

「女性活躍を推進することで、すべての従業員が働きやすく、働きがいのある職場環境を構築しモチベーション高くいきいきと就業継続ができるよう努めていきたい」と平山さん。

「世の中やライフステージがどのように変化しても社員が夢や将来を託せる会社であり続けるために、できることはまだまだあるはず。挑戦に終わりはない」という経営者の考えが、同社の充実した福利厚生制度の基盤となっている。

「ハタラクエール2022」受賞法人に聞く

優良福利厚生法人（部門）経営課題対応部門受賞

ダイードリンク株式会社

～従業員の声を重視した制度づくりを実践～

受賞のポイント

ダイードリンク株式会社（以下、同社）は「ハタラクエール2022」において優良福利厚生法人として表彰された。

ハタラクエールは経営課題への対応、福利厚生の目的の位置付けと対応および制度そのものの充実度など6つの軸でスコア化される。同社のスコアが他の応募法人と比べて特に高かったのが、右表の経営課題への対応軸だ。同社は人事・労務上の課題を的確に把握し、その課題を福利厚生の活用で解決するという取り組みが適切に行われている。なかでも社員による制度の活用度が非常に高いこと、非正規社員に対しても充実した制度が提供されている部分が特に評価された。

「学習」と「健康」を重視した同社の福利厚生について、人事総務グループ・シニアマネージャー 岡田博氏にお話を伺った。

福利厚生の重要性

同社は従業員満足度や定着度の向上、企業としてのイメージ戦略のために福利厚生を非常に重視しており、社員や社会からも選ばれる企業になるために福利厚生は不可欠ととらえている。同社においては「課題を抽出し解決する」という福利厚生でのソリューションが適切に行われている。

従業員の意見を重視した制度づくり

同社は制度構築に当たって従業員の意見を重視して会社と従業員が一緒に創り上げ、その改善にも意見を取り入れるというサイクルで進化を続けている。会社からのお仕着せの制度ではなく制度を使う従業員の本当のニーズに応える制度にしたという思いからだ。

ダイードリンク株式会社 概要（2022年1月21日現在）

業種 製造業
本社 大阪市北区
事業概要 清涼飲料等の販売
設立 2016年2月（創業1975年1月）
資本金 3億5,000万円
従業員数 正規従業員 705人
非正規従業員 53人
非正規割合 7.0%
男女比 男性80.4% 女性19.6%
平均勤続年数 正規従業員 18.9年
平均年齢 正規従業員 45.4歳
多い職種 営業職 420名
HP URL <https://www.dydo.co.jp/>

ハタラクエールの審査6分野（抜粋）

評価軸	評価内容
①経営課題への対応	自法人の人事・労務上の課題をどれほど把握し、その課題に福利厚生の活用でどれだけ対応しているか

同社は毎年の自己申告制度のほかにも、機会あるごとに従業員の意見に耳を傾けている。例えばテレワーク制度にはいち早く16年からトライアルを実施した。結婚・出産を機に愛知県に居住することになった大阪勤務の従業員からの声を受け、当該社員を対象者として制度化に向けて取り組み、20年に全社導入した。

同社には「チャレンジアワード」という制度がある。年1回、従業員から提案を募りまず事務局での審査で半数程度に絞る。それに対して全社員が投票を行い、その後役員による最終審査を経て優れた提案を選び順位を付けて表彰するものだ。表彰を受けた提案でも実行のためには効果やコスト、自社の事業戦略との整合性など様々な観点からの検討が必要だ。そのため提案は主管部署で検討し、最終的には経営の判断を受けて実行に移される。この中から誕生した制度の1つが「副業制度」だ。

同社の副業制度は、従業員からの申請を受けて会社が審査し、許可を出す。申請に当たっては、業務内容、雇用形態、1カ月当たりの就業時間などを記載する。20年秋に解禁となった制度だが、現在は約40名が許可を得ている。副業の内容はデリバリー、コンサル業、農業など多岐にわたる。

同社が副業を許可している背景には、従業員のキャリア多様化への対応による満足度向上に加えて、適性や興味を活かした分野での活動の中から、本業での新しい発案なども期待してのことだという。

ポイント制度

同社ではポイント制度を導入している。会社が定めるいくつかの「良い」行動などに対する報奨をポイント化して従業員に付与するものだ。獲得したポイントは導入している福利厚生パッケージのコンテンツである旅行やスポーツクラブ利用などの割引料金にさらにポイント分を充当して一層割り引いた料金で利用できる。従業員にとっては利便性の高い制度だ。ポイントは、チャレンジアワード受賞、無事故無違反表彰、人間ドック結果表彰（優良者）、資格取得、健康イベント参加などに対して付与される。

「学習」と「健康」

同社の福利厚生制度のもうひとつの特徴は「学習」と「健康」に注力していることだ。

これにはトップの思いが強く反映されており「個人の成長が会社の成長」「良い仕事をするにはまず健康」との考えから、福利厚生パッケージ内のこの分野のコンテンツを利用する場合は、前述のポイント単価が高く設定されている。

学習に関する支援制度として、従業員が資格を取得した場合の費用を半額補助している（1資格当たりの上限あり、取得資格数制限なし）。雇用保険での教育訓練給付金と併せるとかなり手厚い制度だ。

また、同社では健康経営についても独自の「健康経営戦略マップ」に基づいて取り組みを進めている。会社の取り組みを「健康投資」と位置付け、それに対する投資効果の指標を定めている。最終目標は個人の仕事に対するパフォーマンスの最大化と職場の活力の向上だ。

同社では健康に直結する「飲料」を提供していることから、営業社員は訪問先の企業で顧客から従業員の健康づくりについて相談を受け、自社の取り組みを紹介しながら課題解決をサポートすることが多いという。

そのため営業職社員の健康に対する意識の高いことが特徴だ。資格取得制度を利用して健康管理士、健康経営アドバイザーなどの資格を取得する営業職も多いという。

時間を提供する制度

もう一つ同社の制度の特徴は、仕事と私生活の両立に必要な「時間」に関する制度の豊富さだ。

スーパーフレックス制度 この制度は固定の勤務時間（コアタイム）なしで月間稼働日数×7.5時間として月間労働時間を定め、1日3時間を最低労働時間とし、配分は午前6時から午後9時まで各自自由に決められる。

完全テレワーク 同社には通常のテレワークに加えて完全テレワーク制度がある。申請許可制で、全就業日を在宅可とし勤務地への出勤は不要、業務上必要な場合は出張扱いで出勤する。現在利用している社員は10名弱とのことだ。

短時間勤務制度 育児のための短時間勤務を対象となる子ども12歳の年度末まで利用できる。

介護短時間勤務 介護のための短時間勤務を最長で3年間利用できる。

介護休業制度 対象家族1人につき通算365日まで、12回まで分割取得できる。

新たな働き方 全従業員が自身の生産性向上につながる働き方を選択できる。

- A. テレワーク・モバイルワークをベースとした働き方（週4日まで可能）
- B. 毎日出社を前提とする働き方

今後の課題

今後に向けての課題のひとつは営業職の働き方についていかに生産性高く営業活動に時間を使えるか、エンゲージメント向上につながるための打ち手を実行したいとのことだ。

岡田氏は最後に「福利厚生制度は使われているかが大切で、そのためには期待に応える制度にしたい。今後も従業員と一緒に創っていくことを大切にしたい」と語った。

「ハタラクエール2022」受賞法人に聞く

優良福利厚生法人（部門）経営課題対応部門受賞

戸田建設株式会社

～社員の多様な働き方に対応する福利厚生を提供～

戸田建設株式会社は、「ハタラクエール2022」において、総合スコアで上位にあり、優良福利厚生法人の部門賞において、経営課題対応部門で表彰された。

ハタラクエールの審査は、6つの評価軸でスコア化され、その合計点で評価される。同社は右図の人事労務課題に福利厚生で対応しているという評価軸のスコアが大変高いことから、部門賞の表彰に至った。

同社人事部人事二課長岡本齊宏さんと同課主任山本万喜さんにお話を伺った。

福利厚生の実施目的

同社では企業の成長や価値の向上のためには、社員の確保・定着・成果発揮が不可欠であると考えている。社員から選ばれ、評価される企業となり、エンゲージメントを向上させるには、個々の社員を尊重した職場環境の整備に取り組むことが必要となる。

岡本さんは「企業を取り巻く環境や社員の生活背景、価値観なども多様化する中で、給与による処遇のみに止まらず、福利厚生の充実による総合的なサポートも必要であり、多様化に即応できるように多くの選択肢を設けた制度構築とその充実を図っています」と語る。

社員ニーズの把握

社員の多様なニーズは、労働組合（名称：戸田建設職員組合）との定期的な会合の場で把握している。労組は年3回の職場会で組合員の声を吸い上げており、会社に伝えている。

会社と労組の関係は良好であり、レクリエーション活動等を共催することもある。労組の要望もあり、20年以上前から「ゆうゆう倶楽部」という

戸田建設株式会社 概要（2022年4月1日現在）

業種 建設業
事業概要 建築・土木、地域・都市開発
従業員属性別数 総従業員数 4,886人
うち非正規従業員 711人
非正規従業員の割合 14.6%
男女比 84.6:15.4
平均勤続年数（正規従業員） 19.1年
平均年齢（正規従業員） 44.6歳
多い職種 施工管理職

ハタラクエールの審査6分野（抜粋）

評価軸	評価内容
①経営課題への対応	自法人の人事・労務上の課題をどれほど把握し、その課題に福利厚生の活用でどれだけ対応しているか

ライフプランセミナーを共催している。セミナーは、定年直前の59歳の社員を対象として、年2回開催している。

現在はコロナ禍の影響からリモート形式で、時間も短縮しての開催となっているが、事前課題の動画を配信するなどカバーしている。毎年、対象者の8割以上が参加する人気企画で、今後も実施していくとしている。

また、リモート開催には夫婦で参加できるといったメリットもあった。参加者からは「もっと早い時期に受講したかった」との声があがっており、今後は、より若い年代向けのライフプランについて情報提供の場を充実させたいとしている。

例えば、キャリアプランについての社内研修のカリキュラムに、ライフプラン教育を組み込むことも検討しているとのことだ。

また、選択制確定拠出年金を利用して、社員の老後の資産形成を支援する制度も導入している。確定給付企業年金もあるため、掛金の上限は月額2万7,500円だが、手当の一部を掛金に振り替える

ことを選択でき、0~2万7,500円の間には8通りの選択肢が用意している。

多様な働き方に対応する福利厚生

社員の宗教等への配慮 外国人社員にはそれぞれの宗教等に配慮している。住居選定には、集合寮ではなく、個別借上社宅とすることもあったという。

職場においても、社内文書の英語化のほか、研修中でも祈りの時間を設けるといった配慮もしている。

LGBTQ 同性パートナーシップ制度を設け、社内規程上配偶者とみなしている。定義を明確にするため、同性パートナーシップ合意契約が明示されている公正証書の提出を求めている。配偶者とみなされることで、結婚祝金等の慶弔給付、慶弔を含む休暇、諸手当の対象となる。

トランスジェンダー社員については、ビジネスネームの使用を認めたり、相談窓口を設置したり、LGBTQに理解を深める研修も行っている。

育児との両立 10年から育児短時間勤務の最長期間を法定超の「小学校3年生修了まで」としている。

20年からは、預け先保育園に子どもを徐々に慣らすための「ならし保育休暇」を制度化し、転園の際にも利用できるよう、子どもが4歳に達するまで利用可能としている。

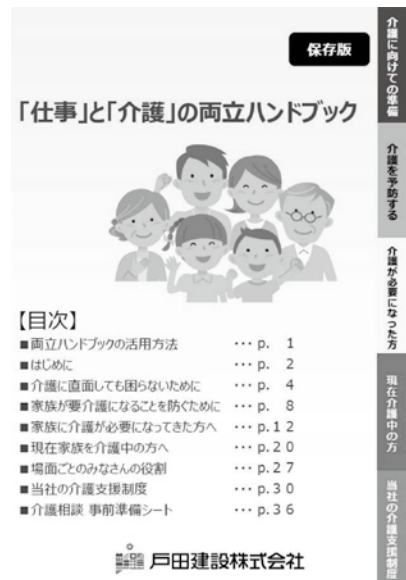
また、育児費用の負担を軽減するためベビーシッター利用券を配付している。復職に当たっては社員本人が希望する企業主導型保育園を利用できるよう工夫している。

介護との両立 外部講師を招いた介護セミナーを定期的に開催している。介護が始まった際の心構え、公的支援、福利厚生で受けられる支援等をまとめた介護支援ハンドブック(写真)も作成し、社内イントラに掲載している。

介護を行っている社員は、失効した有給休暇を積み立てた「積立失効有休」を使って介護休暇を取得できる。有休消化後も法定を上回る183日の介護休業が利用でき、介護と仕事の両立をサポートしている。

疾病治療との両立 疾病治療中の社員も積立失効有休を通院や入院などに利用できる。また、疾病・治療の状況や本人の希望に応じ、テレワーク

介護ハンドブックの表紙



を活用することで、療養中の社員にも働きやすい環境を提供している。

社員の健康管理への取り組み

社員の健康管理は、人事部健康管理課を担当部署とし、産業医、保健師、看護師と連携して、健康指導、相談などを行い、職員の健康に対する意識付けを図っている。

人間ドック、婦人科検診、再検査、禁煙外来等にかかる費用を補助し、疾病・健康障害の予防・早期発見につなげている(4年連続で健康経営優良法人(ホワイト500)に認定)。

疾病の早期発見以前に社員のワークライフバランスにも配慮している。担当現場の工事が終了し、次の現場へ異動する際に「現場異動時休暇」として、長期休暇を取得できる。

平日5日間を含む最大9連休であり、これにより次の工事現場に向かう前のリフレッシュが可能となる。

今後の取り組み

同社では、今後の取り組みとして「今後も個々の社員を尊重してサポートしていくことで成果発揮につなげていきたい。一方で、個の尊重が過ぎれば不平等感が生じる懸念もある。バランスを取りながら、多様な働き方の実現に向けて取り組んでいく」としている。

「ハタラクエール2022」受賞法人に聞く

優良福利厚生法人(部門)運用充実部門・福利厚生への熱意部門2部門受賞

BIPROGY株式会社

～総合福祉ビジョンを掲げ、充実した制度を提供～

受賞のポイント

BIPROGY株式会社（以下、同社）は「ハタラクエール2022」において優良福利厚生法人として表彰された。

同社が最も高く評価されたのは、図表1のとおり、福利厚生制度の運用面の充実だ。同社の福利厚生制度はコンセプトの明確さ・充実度において優れており、利用も活発だ。人事戦略を支える重要な手段として福利厚生を認識している経営者の意思と担当者の熱意のあらわれも評価された。

同社の福利厚生について、人事部人事室長澤田博幸さんと同室主任浅野勝さんにお話を伺った。

総合福祉ビジョンに沿った福利厚生体系

同社は従業員満足度向上による社内の活性化と定着度の向上を企業のイメージ戦略の重要な手段として福利厚生を非常に重視している。

1970年代半ばから「生涯にわたる豊かな生活のために」として「総合福祉ビジョン」を掲げ、骨格をしっかりとして制度の充実を図ってきた（図表2）。

総合福祉ビジョンの「生涯にわたる豊かな生活」という基本理念を、「安定した生活」「こころ豊かな生活」「健康な生活」の3つのカテゴリーに分類し、さらにその中を細かく体系化している。

例えば、大分類「安定した生活」は、「不安のない生活」「老後生活の準備支援」「両立支援」「自助努力動機づけ」

BIPROGY株式会社 概要（2022年4月1日現在）

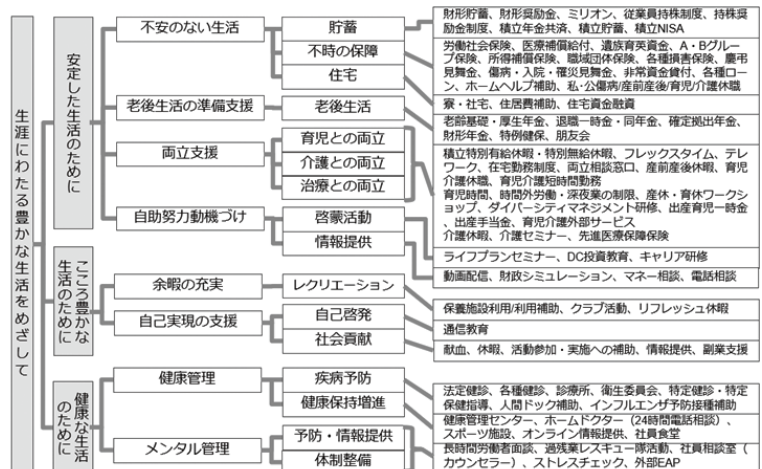
業種	情報・通信
事業概要	クラウドやアウトソーシングなどのサービスビジネス、コンピュータシステム、ネットワークシステムの販売・賃貸など
従業員数	連結8,068名 単体：4,451名
非正規割合	6.6%
男女比	男性 85.6% 女性 14.4%
平均勤続年数	正規従業員 21.0年
平均年齢	正規従業員 46.1歳
多い職種	システムエンジニア職 3,476名

図表1 ハタラクエールの審査6分野（抜粋）

評価軸	評価内容
④運用充実	実施している福利厚生制度が十分利用されているか、正社員だけでなく非正規社員を含む多様な従業員にも福利厚生が適用され、利用されているか
⑤福利厚生への熱意	経営者および福利厚生担当者の福利厚生取り組みへの理念・ポリシー・思いは十分か

の4つの中項目に分類、さらに小項目を設け、その下にそれぞれに対応する具体的な施策が定めら

図表2 総合福祉ビジョンに基づいた福利厚生体系



れている。

1970年代から福利厚生に関する詳細な体系図を作成し、従業員に対し効率的に、年齢やライフステージに活用できるように制度の充実に取り組んできたことは非常に先進的であり、驚きといえる。

目を見張る充実した制度

先述のとおり、多岐にわたる福利厚生制度それぞれについて、制度の目的が実現できるかについて考えられている。

育児・介護と仕事の両立については、単に制度をつくるだけでなく、社内に相談窓口を設置して本人や上司が必要な情報を提供したり、困りごとを相談できたりする体制を取っている。

復職時には、上司との面談による情報提供など職場環境を整えている。

従業員に対するサポートを行いながら、その声を反映させさらに制度のブラッシュアップにつなげている。

ダイバーシティ&インクルージョンの観点から専門の推進室も設けており、本人や上司の相談窓口を設けたり、他社事例がほとんどない性別転換手術への補助や休暇も提供している。今後は術後に職場で不自由なく働けるオフィス環境の整備も課題となる。

制度のもうひとつの特長は、老後に向けての資産形成、医療給付の充実度にある。厚生年金など公的年金のほか、財形や確定拠出年金、自社健保での特例退職被保険者制度も用意されている。

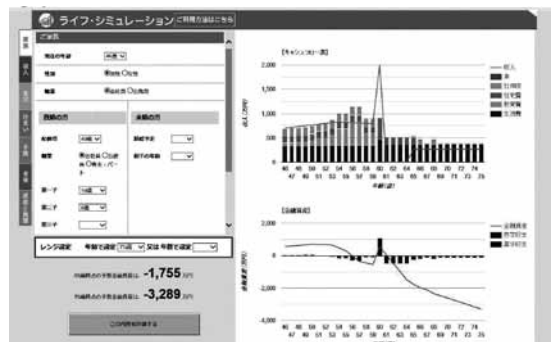
なかでも特筆すべきはWEB上で用意しているライフプランシミュレーションの「MY LIFE COACH」だ。これは個人の収支や資産形成に関する教育や情報提供、将来に向けての財政シミュレーションができるものだ。

結婚資金、葬儀費用、老後資金などにいくらかかるかの基本的な情報、資産形成に関するニュース、メルマガの配信、セミナーでの情報提供のほか、年齢や家族状況、収入や資産状況などを入力することで、必要資金のほかに、不足資金の算出もできる。

忙しい日々の中では社員は関心を向けにくいだが、少子高齢化の進む日本では自分と家族の将来のために活用すべきだろう。

在職中だけでなく「生涯にわたる豊かな生活の

MY LIFE COACHの画面



ために」を実現するための取り組みでもある。

複数の組織での福利厚生運営

同社の福利厚生制度を支える組織もまた多岐にわたる。

福利厚生は、会社（人事）、労働組合、福祉会（共済会）、健康保険組合、企業年金基金の5つの組織が分担している。

これらの組織がそれぞれの機能を会社から切り出し、専門組織で担当することでサービスの品質向上、施策に関する意思決定のスピードアップが図られるメリットがある。

組織間の情報共有は、人事担当役員、人事部長、人事室長などのキーマンを会社と各組織の兼務とすることで配慮している。そのほか、情報交換も随時行っている。

人事施策と福利厚生は切り離せないという考え方をあらわす体制だ。

今後の課題

今回お話を伺った澤田さんと浅野さんによれば、自社の福利厚生制度の品揃えは多いが、それで満足するのではなく、従業員の声をもっと収集し、他社を研究するなど、制度をアップデートしていきたいとのことだ。

また、5つの組織が福利厚生に関わる体制になっているために、従業員に制度の全体像をわかりやすく伝えるかが課題だという。

今後は、健康経営にも注力し、社員食堂でのスマートミール提供や健康アプリ、健康関連セミナーなど、すでに取り組んでいる施策に加えて、社内診療所を活用するなど、女性特有の疾病、睡眠への対応も進めたいと考えている。

優良福利厚生法人（部門）運用充実部門受賞

株式会社昭和設計

～福利厚生の充実は「社員の幸せの実現」のため～

株式会社昭和設計は、優良福利厚生法人（運用充実）として表彰された。

同社は、1957年設立、大阪市北区に本社を置き建築設計・建設コンサルタントを事業とする。

総務部の豊田康裕さん、茶円麻由子さんにお話を伺った。

受賞のポイント

福利厚生表彰・認証制度の審査は、図表1の6つの評価軸でスコア化・評価される。同社は特に④運用充実の評価軸で高く評価された。

提供されている福利厚生制度の利用状況は高く、401k確定拠出型年金マッチング拠出は加入率63%と、多くの社員がメリットを理解し利用している。また、非正規社員はすべての福利厚生制度の利用が認められていることも特徴の一つとなっている。

福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

同社は創業以来「社員の幸せの実現」を経営理念とし、実現のためには福利厚生の充実が必要であるとの経営者の考えのもと、「少子高齢化」「労働力の減少」「ワークライフバランス」「働き方改革」「女性活躍推進」など、社会構造や環境の変化に柔軟に対応し、社員のニーズも汲み取りながら福利厚生制度を充実させている。

担当者も、常に社員のためになる仕組み、制度、使いやすさ等を追及し続け、福利厚生の充実を図っている。

社員の要望に沿った制度の改定 経営者の思いとともに、担当者はより社員の状況を近くに感じている。

パーソナル休暇、エフ休暇等の休暇制度は、社員の立場で、少しでも休暇を取得しやすくなるよ

株式会社昭和設計 概要（2022年3月31日現在）

業種	サービス業
事業概要	建築設計事務所・建設コンサルタント
従業員属性別数	正規従業員 185人 非正規従業員 32人
非正規社員の割合	14.7%
男女比	男性77% 女性23%
平均勤続年数	(正規従業員) 13.0年
平均年齢	(正規従業員) 42.3歳
多い職種	一級建築士

図表1 ハタラクエールの審査6分野

評価軸	評価内容
①経営課題への対応	自法人の人事・労務上の課題をどれほど把握し、その課題に福利厚生の活用でどれだけ対応しているか
②現状把握	福利厚生の目的をどう位置付け、福利厚生がどれだけ効果を発揮しているかを把握しているか、把握の方法はどうしているか
③制度充実	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
④運用充実	実施している福利厚生制度が十分利用されているか、正社員だけでなく非正規社員を含む多様な従業員にも福利厚生が適用され、利用されているか
⑤福利厚生への熱意	経営者および福利厚生担当者の福利厚生取り組みへの理念・ポリシー・思いは十分か
⑥その他	自発的離職の程度等

うに制度自体を見直すなど、どうしたら安心して働ける会社になるかを常に考えている。

また、非正規社員も正規社員と同様にすべての福利厚生を利用できる。

これは、特殊技術を持った社員が、フリーに働きたいという要望が多かったため、その声に応えるべく適用している。

特徴的な福利厚生

団体長期障害所得補償保険（GLTD） 介護の

ために退職せざるを得ない社員がいて、残念だったとの担当者の思いから、介護休業を補償する保険を探し続けGLTDにたどり着いた。

GLTDは本来、病気やけがで働けない期間の所得を補償する保険であるが、介護休業時の1年間、標準報酬月額6割相当の補償が受けられる特約を付保した。

これにより退職せず休職しながら所得を確保することが可能となり、介護離職の防止につながっている。なお、GLTDと介護休業特約の保険料は全額会社負担としている。

パーソナル休暇 7～9月のうちの3日間を各自が選択し夏期休暇としていたが、お盆の時期に計画年休を取る社員が多いことから、同期間だけで3日間の取得が難しいとの声が多数あった。現在は取得可能期間を1年間とし、時間単位の取得も可能とした。取得する理由も大幅に広げ、用途を充実させている。

エフ休暇 生理休暇の利用促進を目的とし制度を充実させた。名称はフィメール（女性）の“F”から取り、生理日のほかPMS（月経前症候群）、更年期障害、つわり、婦人科系の病気や妊娠中の検診、男性社員も適用となる妊活の通院取得を可能とした。従来は月1日（年12日）の取得制限があったが、現在は1時間単位での取得に見直し、連続で12日間取得できることになったことから利用率が向上し、想定以上の効果が得られた。特に男性社員の妊活通院の取得が多いという。

「福利厚生でなんとか社員の役に立てないか」と常に考えて工夫を重ねている担当者の思いが込められた制度であり、その効果の一例といえる。

食品の無人販売 社員食堂の代わりに、いつでも購入可能な食品の無人販売の制度がある。野菜、乳製品、サラダ、フルーツを全品100円で販売しているほか、近年は冷凍食品サービスも導入し、添加物の入っていないパスタ、焼きそばなども販売している。

いずれも会社が半額を負担しているため、野菜・冷凍食品の両方を購入しても1食当たり200～300円で食べられ、体と財布に優しい制度となっている（図表2）。

65歳以上の全社員継続雇用 60歳定年後、再雇用期間を経て、65歳に到達した時点で社員本人が希望し、上長の推薦があれば、条件・上限年齢

図表2 食品の無人販売



に関係なく雇用契約をすることでしている。

社員はほとんどが技術士や一級建築士などの専門的な資格を有しているため、本人の要望と職場のニーズを最優先して決定している。いつまでも現役で働きたいという希望を持った社員に働いてもらうことは、会社にとっても非常にありがたい制度といえる。

保健師相談会 人材＝人財の考えに基づき、生活習慣病などの疾病の予防・重症化対策として、人間ドックおよび脳ドック、婦人科検診の費用を補助している。

社内にて週1回保健師相談会を実施し、心身の健康について気軽に相談し、会社を通さず誰でも気軽に専門的なアドバイスを貰える体制を整えている。

今後の課題と取り組みについて

従業員満足度調査によりメンタルに関する要望が目立ってきているため、今後、メンタル対策の充実が課題だと考えている。

また、「社員の心身の健康が第一である」との考えのもと、社員のニーズを汲み取り、福利厚生制度を策定、改定していきたいと考えている。

「ハタラクエール2022」受賞法人に聞く

優良福利厚生法人（部門）福利厚生への熱意部門受賞

ドリームビジョン株式会社

～「全社員の幸福を追求する会社」を目指し福利厚生を活用～

受賞のポイント

ドリームビジョン株式会社は、「ハタラクエール2022」において優良福利厚生法人として表彰された。最も高く評価されたポイントは図表1で示す「福利厚生への熱意」である。経営者自身が福利厚生を重視し、経営の一手段として活用している。創業者である代表取締役会長前田俊樹さんに直接お話を伺った。

社員の幸福を追求する会社

2008年に創業され、SES（システムエンジニアリングサービス＝エンジニアが客先に常駐するIT関連の業務形態）事業とIT業界に特化した人材サービスをメインに行ってきた。これらの事業ではエンジニアの採用と定着がキーポイントだが、創業後しばらくは採用難と離職者の多さに悩んでいた。その原因を探るうちに客先に常駐するエンジニアは会社とのつながりを感じる事が少なく、会社への愛着や誇りを持ちづらいついてはなかつた気がした。

そこで自社の強み、エンジニアへの思いなどを改めて考えたときに、「日本一エンジニアにやさしい会社」というキーワードにたどり着いた。

社員一人ひとりが自らの描くキャリアビジョンを実現するため、そして会社の成長を実現するためにはプライベートの充実も含めた働きやすい環境づくりが不可欠だ。

福利厚生を「会社が社員を大切に思う気持ちを形にしたもの」と捉え、その充実に取り組むようになった。

「日本一エンジニアを大切にできる会社」から、さらに進んで「全社員の幸福(Employee Happiness)を追求する会社」を目標に掲げている。

ドリームビジョン株式会社 概要（2022年7月22日現在）

業種	システム関連サービス業
本社	東京都中央区
事業概要	システム開発事業、ネットワーク・サーバー設計構築運用事業、webを利用した各種サービス、3D顔認証サービスなど
設立	2008年6月10日
資本金	2,000万円
従業員数	83名
非正規割合	11.5%
男女比	男性64.5% 女性35.5%
平均勤続年数	正規従業員 3年
平均年齢	正規従業員 35歳
多い職種	技術職 68名
HP URL	https://www.dream-v.co.jp/

図表1 ハタラクエールの審査6分野

評価軸	評価内容
⑤福利厚生への熱意	経営者および福利厚生担当者の福利厚生取り組みへの理念・ポリシー・思いは十分か

ユーザビリティを重視した福利厚生制度

福利厚生制度は図表2のとおり。80名規模の会社としては非常に手厚く、しかも社員が使いやすいよう工夫されている。

いくつかの特長的な制度を示す。

書籍購入補助制度 業務に必要な専門書籍の購入費用を2カ月で6,000円まで補助する制度。導入当初は読後に本のレビューと書籍を会社に提出することをルールとしていた。書籍を集めることで社内ライブラリーができ、社員は自分の職種に偏らず知識を得られると考えたからだ。しかし、まったく申請がなかった。理由を聞くと「レビューや書籍を会社に送るのが面倒」「専門書は手元に置いておきたい」という意見が多かった。現在は購入理由を申請するだけで、書籍は社員がそのまま保有するルールに変更し、高価なものも多い

専門書購入のために支給額を月2,000円から2カ月で6,000円とした。これをきっかけに前田さんは制度の「ユーザビリティ（使いやすさ）」を意識するようになったという。

資格取得補助・インセンティブ スキル向上のために資格取得の費用（受験費用など）に加えて合格した場合のインセンティブが用意されている。

懇親会費補助 1回1人4,000円を上限に、メンバーが変われば何度でも利用できる補助制度となっている。自部署の懇親会や打ち上げ会だけでなく、他部署の社員との交流にも使うことができる。

昼食チケット 提携する飲食店やコンビニなどで利用できる毎月6,500円分の昼食チケットを、月3,200円補助している。

会社補助は福利厚生税制の要件を満たし非課税となる「チケットレストラン」を活用しており、社員に人気の制度だ。

アニバーサリー手当 社員が自ら選んだ記念日に有給休暇（有休）を取得すると1万円を支給する。有休取得を呼びかけるだけでなく、インセンティブを支給して利用率を高めている。

ウェルカム休暇 労基法では入社後6カ月経過までは有休が発生しないため、その間に体調不良等で休むと欠勤となる。それを回避するのがウェルカム休暇である。入社したときから仲間だという会社からの歓迎の気持ちを表す制度でもある。

このほかにも、慶弔見舞金や企業型確定拠出年金、住宅手当、家族手当などベーシックな制度に加えて、健康診断のオプション費用の補助、研修制度や外部セミナーの定期開催など25種の制度が用意されている。

社員へのサポート

エンジニアの業務に対して3方向からのサポートが用意されている。

部署の先輩社員から 技術的なことなどを指導する。先輩による指導は企業内で一般的に行われ

図表2

主な福利厚生制度

制度名称	備考
書籍購入補助制度	最大6,000円/2カ月で
資格取得補助制度	1人4,000円/回（メンバーが変われば何回でも可）
懇親会費補助制度	被扶養家族も対象（人数制限なし）
インフルエンザ予防接種補助	3,200円/1カ月
チケットレストラン（食事代補助）	在籍5年20万円、10年50万円支給
永年勤続報奨制度	
資格取得インセンティブ制度	
アニバーサリー手当制度	年1回自分の記念日に有給休暇を取得すると手当1万円を支給
テレワーク特別手当	通勤者には危険手当として月3,000円を支給
EAPプログラム	
トレーナー手当	新入社員をサポートする先輩社員が対象
ウェルカム休暇	入社6カ月以内の社員に対し月1日の有給休暇を付与
健康診断オプション費用補助制度	上限3万円/2年ごと
ランチミーティング	

注 このほか、慶弔見舞金、企業型確定拠出年金、住宅および家族手当、福利厚生サービス、会員制リゾート施設、セミナー受講などの制度を含め25の制度が提供されている

ているが、先輩が忙しくなるとつい後回しになりがちだ。それが明確に「業務」として認定され、「トレーナー手当」が支給される。

営業部門から 現場の問題や顧客との契約、細かなやり取りなどは、営業部門から直接サポートを受けられる。契約書の理解、取り扱いなどを含め営業と技術の連携は重要だ。

会社（人事部門）から 面談やランチミーティングなどコミュニケーションの機会提供のほか、産業看護師やキャリアカウンセラーによるEAPサービスも提供されている。

これらは経験者だけでなく未経験者も積極的に採用している同社ならではの工夫だ。

将来に向けて

エンジニアには能力に応じた「適正給与」があると考えている。実力にあった適正な給与を得ながら長い目で自身のキャリアビジョンをしっかりと描き、力を付けていくことが必要だと前田さんは自身の経験から考えている。

今後はさらに「健康経営」にも積極的に取り組みたいという。従来の制度ではリフレッシュやスキルアップに注力してきたが、心身ともに健康であることがすべての基本だからだ。

「縁あって入社した社員一人ひとり、そしてその家族が入社して良かったと感じ、自分の仕事に誇りを持てる会社になれるよう、今後も取り組む。福利厚生にゴールはなく、真摯に向き合いブラッシュアップしていきたい」と語る前田さんの熱意を感じた。

優良福利厚生法人（部門）ミッドサイズ法人部門受賞

日本ナレッジスペース株式会社

～社員とその家族の健康を考慮した経営を実践～

日本ナレッジスペース株式会社（以下「同社」）は、優良福利厚生法人（福利厚生への熱意/ミッドサイズ法人）として表彰を受けた。

同社は2014年4月に創業したシステム開発会社で、22年9月現在、本社を東京都港区に、支社を大阪府大阪市に構えている。

創業者である松岡竜邦・代表取締役役に、同社の取り組みや経営方針などについて聞いた。

受賞のポイント

福利厚生表彰・認証制度の審査は、図表1の6つの評価軸でスコア化・評価される。同社は⑤「福利厚生への熱意」の評価軸で特に高い評価を受けた。

その要因は、エンジニアのための健康支援、健康管理に注力した福利厚生を多彩に取り揃えるなど、経営の一手段として福利厚生を活用していることにある。

加えて定期的に従業員の声を集め、新たな福利厚生を導入している積極的な姿勢なども評価を高めた。

福利厚生の実施目的、経営者の思い

一般的に座り仕事を中心となるシステム開発業務は、運動不足をはじめ、長時間労働、不摂生な食事などが常態化しやすく、社員が体調を崩しがちだとされる。

松岡氏は同社を立ち上げる際、「エンジニアの健康に配慮した会社になりたい」と考え、同社のビジョンに「社員とその家族の健康を考慮した経営を実践する」および「働く人の健康はまさに経営によって創造される未来である」を盛り込んだ。

従業員の健康を経営的視点から考え、戦略的に実施する「健康経営」にも早くから取り組み、19

日本ナレッジスペース(株) 概要 (2022年3月31日現在)

業種	サービス業
事業概要	情報処理、システム開発
従業員数	72人
非正規社員の割合	3.4%
男女比	男性 90% 女性 10%
平均勤続年数 (正規従業員)	2.6年
平均年齢 (正規従業員)	31.0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分野

評価軸	評価内容
①経営課題への対応	自法人の人事・労務上の課題をどれほど把握し、その課題に福利厚生の活用でどれだけ対応しているか
②現状把握	福利厚生の目的をどう位置付け、福利厚生がどれだけ効果を発揮しているかを把握しているか、把握の方法はどうしているか
③制度充実	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
④運用充実	実施している福利厚生制度が十分利用されているか、正社員だけでなく非正規社員を含む多様な従業員にも福利厚生が適用され、利用されているか
⑤福利厚生への熱意	経営者および福利厚生担当者の福利厚生取り組みへの理念・ポリシー・思いは十分か
⑥その他	自発的離職の程度等

年2月には健康経営優良法人の初認定を受けている。松岡氏自身も「健康経営エキスパートアドバイザー」の認定を受けている。

こうした背景から、社員の健康支援、健康管理を中心とした福利厚生が充実していった。現在、約50種類ある福利厚生のうち、社員の健康に関するメニューは半分近くを占めている。

特徴的な福利厚生

遺伝子検査制度・栄養素補助制度 同社の多彩

な福利厚生ラインナップの中からユニークなものをピックアップする。

まずは、希望する社員を対象に、遺伝子検査を通じて体質・食事・運動分析を行う「遺伝子検査制度」と、検査結果に基づいて不足しがちな栄養素のサプリメントを社員に毎月提供する「あなたに最適な栄養素補助制度」がある。

企業が社員の遺伝子検査を行うというのは珍しい印象があるものの、実際には科学的な根拠に基づいて社員の健康に具体的にアプローチしている制度である。

睡眠改善補助制度 上質な睡眠環境を提供するため、睡眠外来への通院費用補助や、社員一人ひとりにオーダーメイド枕(3万8,000円相当)をプレゼントするという睡眠対策に関する制度などもユニークだ。

各種がん検査制度 「がん」に特化した検査として「線虫がん検査」や「がんのリスク評価」を希望者全員に行っている。

リスクが高いと評価された場合は全国の医療機関で「がんドック」を受診できる制度を整えている。この取り組み等が高く評価され、厚生労働省より「がん対策推進優良企業」を受賞している。

その他の特徴ある制度 「時間単位で取得可能な有給休暇制度」「GLTD制度」「配偶者の健康診断補助制度」「花粉症予防対策補助制度」「マッサージ手当制度」「頭痛改善補助制度」「視力ケア補助制度」など、多くの制度を取り揃えている。

また、社員の健康リテラシーを高めるため、全体会議などの機会には、健康に関する各種専門家を招聘して、出張セミナーも開催している(図表2)。

一番人気の身だしなみ補助制度 数ある福利厚生制度の中で、社員から一番人気があるのは「身だしなみ補助制度」だ。ほぼ100%の社員が活用しているという。

同社は「身だしなみはビジネスマナーの基本であり、周囲と円滑な関係・協業を実施する上で重要」との考えから、社員が身だしなみにかける費用を補助している。利用は年3回までで、1回当たりの上限は5,000円だ。

人気の理由は、補助対象の幅の広さにある。スーツやネクタイ、化粧品などの購入費用をはじめ、整髪、ネイルケア、歯のホワイトニングなどにも

図表2 がん予防の出張セミナー



補助が適用されている。

また、利用の申請方法についても、社員は「かかった費用の領収書を提出するだけ」という、手軽さも利用頻度を高める要因につながっているという。

今後の課題と取り組みについて

充実した福利厚生の提供を可能にしているのがコストを抑えた経営手法だ。最たるものは、社員のほとんどがエンジニアで、バックオフィス担当者がごく少数という割り切った社員構成。東京、大阪にあるオフィスについても、広さや豪華さを求めずに「必要最低限で間に合わせている」と松岡氏は話す。

「抑えた分だけ社員に還元する」「福利厚生は使わないと意味がない」との方針・考えも根付いている。社内では最低でも2カ月に一度は課ごとにミーティングを実施し、福利厚生に関するテーマも頻繁に盛り込み、社員の要望やアイデアを募るとともに、制度を利用していない社員に対して利用を促す場としている。

今後導入したい具体的な制度としては「健康のために一品野菜等を」の想いから、健康に良い食事の提供を考えている。昨今の働き方改革で業務先の多様化が進む中、場所に関わらず利用できる飲食店やコンビニと提携した「社員食堂制度」を考えている。

松岡氏の考えや同社の福利厚生内容を通じ、病気になった後の保障も大事ではあるが、健康維持や予防への対策の方が、社員や家族、会社経営にとってより重要であることを改めて認識させられた。

ハタラクエール2022・福利厚生事例集

発行人 ハタラクエール実行委員会事務局

編集人 株式会社労務研究所

発行所 株式会社労務研究所

〒101-0024 東京都千代田区神田和泉町1-6-7

電話 03-3583-5830

E-Mail info@rouken.com