

ハタラクエール2020



優良福利厚生法人（総合）受賞

テクノプロ・ホールディングス株式会社

～従業員ニーズを把握、効果ある福利厚生の導入に活用～

連載を始めるに当たって

福利厚生関連サービスを提供する各社で構成する「福利厚生表彰・認証制度実行委員会（事務局：労務研究所）」は、福利厚生の充実に取り組む法人の認証および優れた取り組みを行う法人の表彰を実施している。2020年6月、初回となる福利厚生法人表彰・認証制度「ハタラクエール」2020年の受賞法人40団体が発表された。

本連載では、受賞法人に、福利厚生への取り組み、力を入れている点、思いを聞く。

表彰法人「テクノプロホールディングス」

第1回目で紹介となるテクノプロ・グループ（テクノプロ・ホールディングス株式会社、株式会社テクノプロ、株式会社テクノプロ・コンストラクション、株式会社テクノプロ・スマイルの4社。以下「同社」という）は、総合評価でトップ5に選ばれ、優良福利厚生法人（総合）として表彰されている。テクノプロ・ホールディングス株式会社人事部社宅・厚生課長の久保課長にお話を聞いた。

同社は、2万人を超える技術者・研究者を擁する国内最大の技術系人材サービスグループである。機械、電気・電子、情報システム、ITインフラ、化学、バイオ、医薬、建設、土木、エネルギーなど、様々な技術領域や幅広い領域によるサービスを提供している。

受賞のポイント

福利厚生表彰・認証制度の審査においては、以下の6つの評価軸でスコア化されたが、同社は特に②現状把握の軸が高く評価された。経営や人材に対して福利厚生が果たす目的を強く、広く認識

法人の概要（2019年6月現在）

業種	サービス業
事業概要	技術系人材サービス事業
従業員数	2万348人
非正規社員の割合	約1割
男女比	8:2
平均勤続年数（正規従業員）	7年
平均年齢（正規従業員）	38.5歳
多い職種	情報システム関連（組込制御・システム開発・ITインフラ等）

図表1 福利厚生表彰・認証制度の審査6項目

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だけ把握しており、その課題に対して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、その目的に対して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、把握の方法論はどうしているか
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
④利用状況	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

し、福利厚生の役割を高く位置付けていることや福利厚生を活用したことによる効果を認識、把握していることが高い評価につながった。

同時に経営課題への対応の軸でも高く評価された。

福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

技術系人材サービスを提供する同社では、「人材こそが財産」であり、従業員が個性や能力を最大限に発揮するためには、公正で働きやすい職場

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、家賃補助、住宅紹介、持ち家資金の提携ローン
医療・健康	予防接種、法定検診外の検診、生活習慣改善支援、健康情報提供、スポーツ施設・フィットネス施設
保険保障	総合福祉団体定期保険
両立支援	保育関連施設・サービスの費用補助、出産・育児・健康に関する相談窓口等、介護相談、病気治療の支援
生活支援	福利厚生パッケージ、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、ライフプランセミナー開催
自己啓発	外部セミナー・社内研修、資格取得支援
社内コミュニケーション	クラブ・サークル活動、社内イベント
その他	特別休暇の付与（災害時、慶弔・私傷病の療養、病気）

づくりが不可欠と考えている。

人事・福利厚生制度についても、全従業員に公平なサービスを提供し、従業員満足度の向上を目指している。

福利厚生制度実施内容

同社では、グループ全体で福利厚生水準の向上を図っており、19年6月時点で次ページ図表2の制度を導入している。

満足度調査で効果ある福利厚生制度を導入

同社の特徴は、福利厚生制度の目的と効果を意識し、従業員にとって公平で満足度の高い福利厚生制度を導入・運営している点にある。

同社では、毎年、全社員を対象に「ESアンケート」（従業員満足度調査）を実施している。アンケートの結果を従業員にフィードバックするとともに、「従業員満足度の継続的な改善」をマテリアリティ（重要課題）のひとつとして掲げ、施策の効果を翌年のアンケートで確認・検証している。

13年から毎年webで行っているESアンケート（図表3）では、仕事に満足しているか、評価に満足しているか、自己成長しているか、報酬や福利

図表3 テクノプロHDが実施しているESアンケート

タイトル: ESアンケート自書
 開催日程:
 インストラクター:
 場所:
 最後までお読みいただき、[返信]ボタンを押してください。

総合満足度について

1. テクノプロ・ホールディングスに対する総合的な満足度を教えてください。

非常に満足している
 満足している
 どちらかといえば満足している
 どちらかといえない
 どちらかといえば不満である
 不満である
 非常に不満である

2. あなたはテクノプロ・ホールディングスで働くことを望む友人や知人にどの程度勧めたいと思いますか？

10点（非常に勧めたい）
 9点
 8点
 7点
 6点
 5点
 4点
 3点
 2点
 1点
 0点（まったく勧めたくない）

厚生に満足しているか、経営に満足しているか等を全従業員に聞いている。アンケートはスコア化され、その結果は、統合報告書に掲載され、いわば経営の通信簿として投資家にも開示される。また、社員に詳細結果を社内イントラでフィードバックしている。

このように、アンケートを経営にとってのフィードバックとして重要視する同社では、できるだけ多くの回答を得ることに力を入れている。2万人の技術者を有する同社であるが、社員が客先に常駐して就業することも多いため、イントラ上での発信や回答者への景品の提供など様々な工夫をしてきた。その結果アンケート回答率は、毎年上昇している。アンケート結果はグループでの経営会議で共有され、事業会社ごとにやれること、やれないことの優先順位付けを行う。人事部は予算化とともに手当・休暇などの制度改善につなげる施策を検討し、グループ共通での導入を進めていく。

もう1点、従業員ニーズの把握として同社が重要視しているのが、労働組合との協議である。毎月1回の労使協議や労働組合の連絡員のヒアリング等を通じ、時宜に沿った制度改善のヒントとして重用している。

18年には、総合福祉団体定期保険・死亡保障を導入した。これも、安心して長く働ける会社にしてほしいという従業員の声に対し、退職金等の水準の段階的引き上げのほかに、取り得る施策を考

えた上での導入だった。死亡弔慰金の増額で、残された家族にも金銭面での安心を与えることができるようになった。

ほかにも、アンケートや労働組合との協議を通じ、休日を増やしてほしいという要望に対し、3年かけて休日を年間10日間増やしたり、社宅の入居要件である家賃上限を緩和するなど、柔軟に対応している。

力を入れている福利厚生

ライフプランサポート 同社では、「テクノプロ・グループ従業員持株会制度」「退職金（企業型確定拠出年金制度）」「財形貯蓄制度」を設け、従業員の資産形成を支援している。確定拠出年金で資産運用や投資に関する情報提供を通じ、老後の資産づくりに社員が主体的に取り組めるように促しているほか、無料の「マネーセミナー」を開催するなど、従業員のライフプランのサポートに力を入れている。

同社としては、これまで、内部通報について社内の窓口のほか、弁護士事務所に委託しての社外の窓口の設置、メンタルヘルス対策としてのEAPサービスの導入、ハラスメント相談窓口を開設など、「心と体の健康対策」に努めてきたが、「お金の健康」対策も重要であるとして、近年力を入れているという。

社内クラブ・サークル活動サポート制度 従業員同士のコミュニケーション・交流の活性化、運動不足の解消、心のリフレッシュの促進などを目的として、認定された100団体以上の社内クラブ・サークルで約2,000名の従業員が活動している。認定団体には活動経費の一部として補助金が設けられている。

心とからだの健康への取り組み 従業員の心とからだ健康でいきいきと働くことは企業の活力につながるの考えに基づき、EAPサービスの導入をはじめとする各種相談窓口の充実、健康診断受診の徹底、ストレスチェック受検率の向上など、健康面のサポートに力を入れている。

同社は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する「健康経営優良法人2020(大規模法人部門)」に認定されている。

テクノプロHDの野球部「Technopro Allstars」



今後の課題、取り組みについて

従業員ニーズの把握に力を入れている同社であるが、従業員の福利厚生制度への認知度の低さ、制度が十分に活用されていない点が課題だという。

現状では、大半の従業員が客先等の社外で勤務しているため、社内イントラで様々な制度を掲載するとともに業務連絡等を配信している。しかし、「なかなかすべての従業員へ周知できているという実感がなく、今後は、制度を活用してもらう仕組みづくり、浸透、活用につながる施策を検討し、より多くの従業員に福利厚生制度を知ってもらうこと、そして制度を活用してもらえるよう取り組んでいきたい」と大久保さんは話す。

同社では、新型コロナウイルスの対応で、本社の約7割の社員が在宅勤務をしているという。いわば強制的に在宅勤務となった形だが、新型コロナウイルスの発生前から、働き方の多様性の確保の観点で在宅勤務の検討を進めてきた。そこで、今回30項目にわたるテレワークにかかる従業員アンケートを行った。

アンケートではテレワークを行って良かったか、マネージャー層に対しては制度化を推進したか、テレワークで生じた課題等を質問した。その結果、やって良かったとする社員が8割、制度化を進めた方が良いとする管理職の回答が7割だったという。

今後はテレワークの制度化に向けた検討を進めるとのことだ。このように、同社では、従業員の声を聴き、結果を公表、共有し、制度改善や経営に生かすというサイクルが定着している。福利厚生制度についても、時代のニーズに合った実効的な取り組みが続いている。