

ハタラクエール2020



優良福利厚生法人（制度・運用充実）受賞

株式会社電算

～制度導入後もフォローし利用増へ～

まず紹介する株式会社電算は、優良福利厚生法人の制度・運用充実部門賞で表彰されている。同社管理本部総務部中澤裕二さんにお話を伺った。

株式会社電算（以下「同社」という）は、1966年の設立。長野市に本社を置く東証1部上場の総合情報サービス企業である。情報システムの企画・提案、開発・提供、運用支援まで、ワンストップで事業を展開している。

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、同グループでは特に、③制度・運用充実の軸が高く評価された。同様に、④利用状況の軸も高く評価された（図表1）。

福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

福利厚生については、「労働力人口減少の時代、社員がやりがいを持ち、満足して働ける環境・職場を整備することが重要であり、社員はもとより家族も満足できるような時代に合った制度を整えたい」という同社経営層の思いがある。

福利厚生担当者も、税金、社会保険、生保・損保といった金融リテラシーの向上についての支援をはじめ、社員と家族が安心して生活できることを目的とした制度の導入を常に研究し、その成果を社員に還元している。

真に社員のためになる福利厚生を導入

同社の充実した福利厚生制度の導入は、社員とその家族の安心と満足につながる福利厚生がどういふものかの研究が続けられた成果だという。

非正規社員への制度適用率が約9割と大変高いのも特徴だ。

株式会社電算概要（2020年3月末現在）

業種	その他非製造業	
事業概要	情報処理サービス、情報システムの企画・設計・開発および運用支援	
従業員属性別数	正規従業員	717人
	非正規従業員	72人
非正規社員の割合	10%	
男女比	男3対女1	
平均勤続年数（正規従業員）	17.4年	
平均年齢	42.7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
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福利厚生への熟意	経営者および福利厚生担当者の、福利厚生の取り組みへの理念・ポリシー・思いは十分か
⑥その他	自発的離職の程度など

GLTDの導入 13年に導入されたGLTD（団体長期障害所得補償保険）もそのひとつだ。

導入のきっかけ 導入前は本社のみ食堂があり、食事補助を受けられるのは本社社員のみだったが、食事補助を廃止、代わりに全社員に再配分する制度としてGLTDが導入された。

GLTDの制度 病気、けが等で働けない状態が続く限り、退職しても65歳まで標準報酬月額が補償される。事業主が負担する保険料は食事補助を

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	住宅手当・家賃補助, 住宅財形, ハウスメーカー割引
医療・健康	保健師常駐, ストレスチェック, 血圧計・AED, 救命講習会, AED講習会, 予防接種補助, 食堂ヘルシーメニュー・カロリー・栄養表示, パワーナップ(仮眠)制度, バランスボール, マッサージチェアー, 契約テニスコート, 契約スポーツジム
保険・保障	GLTD, 団体総合生活補償保険, 労災上乗保険, 日常生活賠償責任保険(自転車通勤許可条件), 損保・生保相談窓口
両立支援	育児・介護休業, 親介護保険, 本人介護保険, 介護理由の貸付制度
生活支援	慶弔関連給付, 家電・家具等法人割引購入制度, レジャー・旅行補助, 宿泊・保養施設補助, 共済会低利貸付
資産形成	マッチング拠出, 持株会, 各種セミナー(ライフプラン, 損保・生保, 源泉徴収票見方, iDeCo), 節税・節約記事要点紹介
自己啓発	各種社内研修, 資格取得支援
社内コミュニケーション	クラブ活動, 懇親会, ゴルフコンペ, ボウリング大会, 運動会, 親睦会活動
その他	失効有給休暇積立制度, 特別休暇の付与(慶弔・私傷病, 育児, 生理, 災害, リフレッシュ, アニバーサリー, 夏期)

財源とし、補償率は標準報酬月額額の50%に設定された。従業員が任意で保険料を負担して補償率を100%まで引き上げることできる。生きるリスクをヘッジする安心の制度だ。

GLTDの利用状況 任意加入率は初年度55%だったが、現在の加入率は64%と大勢の社員から高評価を受けている。保険金支払額は導入後7年間で約6,000万円。社員や家族の安心の支え、満足度の向上につながっている。

GLTD加入者へのフォロー 休職者による保険金請求はタイミングや手続きが難しいことから、フォローを目的にGLTD専門代理店を採用し、保険金の請求から受給までのフォロー体制を整備している。「GLTDは、支給要件や申請のタイミングが本人には分かりづらい。専門代理店に任せることで、補償に該当した際に連絡があり、もらい損がなくなる。制度を導入するだけでなく、活用するという意味で専門代理店の採用が非常に重要です」と中澤さんは話す。

今後は休職期間終了間際の受給者に対して障害

図表3 社員FPが講師となってセミナーを開催



年金を得意とする社労士を紹介し、障害基礎年金・障害厚生年金の受給可能性を助言する制度や、確定拠出年金の加入者には障害手当金を60歳前に受給できる制度があるが、あまり知られておらず、周知する仕組みを考えているという。

資産形成の支援 持株会や確定拠出年金のマッチング拠出、社員FPによる各種セミナー等、資産形成支援のための取り組みが充実しているのも同社の特徴だ。

「社員が支出するお金を減らす」ことも、福利厚生の一環であり、社員が知っておいた方がよい情報をできるだけ提供しているという。

社員FPによるセミナーは、知らないと損をしてしまう事項を中心に開催。「源泉徴収票の見方セミナー」では、所得控除の重要性を説明。マッチング拠出額、子供の歯列矯正、シロアリ駆除なども所得控除対象であること、遺族年金、障害年金は非課税所得であるため扶養控除が可能であることなども紹介している。

「損保・生保セミナー」では、自動車保険の中断制度で10年以内に20等級等を親族に譲渡する制度や免責設定による保険料削減、地震保険の上乗せ特約で100%の補償が可能であること、利回りの良い生命保険は転換してはいけないことなどが説明されたという。

持株会については、掛金額に対して10%の奨励金を付与している。13年6月には信託型従業員持株インセンティブプランE-Ship[®]による資産形成補助を行っている。

さらに、新聞記事から税、保険、医療費、年金等社員が知らないと損をしてしまう「お金の情報」の要点を社内イントラで提供している。

同社は、IT系業種が加入する総合型健康保険

組合に加入し、保健事業も充実している。高額療養費の付加給付も高水準だが、知らないと活用ができない。

「お得な情報」を解説した説明書を作成し、社員に持ち帰らせるなど、社員の家族も情報を得る機会を提供することを同社では重視している。

今年度は、団体総合生活補償保険の導入により、要介護等級2で給付される親介護補償、本人介護補償制度が整備された。

共済会制度による親介護を理由とした低利の貸付制度も備えている。

外国籍社員への対応 同社には外国籍社員のための祈祷室がある。社員の立場に寄り添い福利厚生を考えるとの考えによる。

祈祷室を必要とする社員が1名入社した際、応接室を祈祷室に改修し、祈祷前に手足を洗う流し場も設置したという。

ここにも、「真に社員のためになる福利厚生を」という思いが表れている。

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、禁煙外来や生活習慣病等の健康支援をあげている。

禁煙については、専門病院による出張セミナー、歯科医師による定期的な歯科検診制度も検討しているという。

また、社員が契約している自動車保険、火災保険、生命保険等について内容点検やアドバイス、相談受付も拡大して取り組む予定としている。

16年にグループ化した子会社の福利厚生の充実も図りたいという。

「社員のために知っていれば得になる情報を提供したい。お金をかけなくともできる福利厚生はたくさんある」と中澤さん。

制度を導入するだけでなく、制度が活用されるようにフォローすること、社員が知る機会を得ることにより制度を活用する行動を促すことの重要性を再認識させられた。