

ハタラクエール2020



優良福利厚生法人・部門

経営課題への対応部門受賞 株式会社プラスト
 経営課題への対応部門受賞 イングロ株式会社

2020年6月、福利厚生法人表彰・認証制度「ハタラクエール2020」の受賞企業が発表された。本連載では、ハタラクエール2020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。

株式会社プラスト
 ～経営課題を可視化、柔軟に対応～

1社目の株式会社プラスト（以下「同社」）は、優良福利厚生法人の経営課題への対応部門賞に選ばれ、表彰された。同社経営管理本部の浦田真敬さんにお話を伺った。

同社は、04年の創業で、通信機器の販売保守、ホームページ制作、携帯機器を利用したモバイルマーケティング、企業ブランド動画制作を行っている。

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で示す①経営課題への対応の軸が高く評価された。

福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

同社では、従業員が将来を見据えて幸せな生活を送れることが、顧客満足や品質向上と比例していくと考えている。

「福利厚生にかかる費用は長い目でみると会社発展の形で返ってくると考えます」と浦田さん。

福利厚生の企画実施に当たっては、従業員のエンゲージメントの向上、生産性の口上、離職率の低下などの数値の改善を目的としている。

「現在の福利厚生制度は完成形ではないので、今後も時代や従業員のニーズに合わせて考えていきたいと思います」（浦田さん）

株式会社プラスト概要（2020年3月末現在）

業種	非製造業 卸売業
事業概要	通信機器仕入、販売業務、保守工事、顧客管理システムの販売および運営サポート業務、ホームページの作成および運営、取次業務、映像制作および編集、取次業務、インターネットを利用した各種情報提供サービス等
従業員属性別数	正規従業員 117人 非正規従業員 28人
非正規社員の割合	20.6%
男女比	92:53
平均勤続年数	2.9年
平均年齢	30.6歳
多い職種	営業職、サポート、事務職

図表1 ハタラクエールの審査で高評価だった項目（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

経営課題を解決するため福利厚生を活用

同社では、人材確保、人手不足の解消、モチベーション・労働生産性の向上、エンゲージメントの向上など、経営課題を明確に把握している。こうした課題に対し、福利厚生制度・施策を活用し対応しようとしている。

同社では、エンゲージメントサーベイを導入し、会社への期待値、現状、社員の思いの3つの指標からアンケート形式で質問。回答についてのギャップなどを分析している。会社の決算書のような目に見える数値だけではなく、目に見えない会社の現在のコンディションを数値化している。取り組むべき問題を可視化し、データに基づいた福利厚生の導入・運用を行っている。

離職防止・定着対策 まず、エンゲージメントサーベイの導入や「ゼツタイ！評価®」という人事評価ツールにより、従業員の意見を吸い上げ、

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、持ち家資金の直接貸し付け等
医療・健康	法定検診外の検診、生活習慣改善支援、健康情報の提供
保険保障	総合福祉団体定期保険、保険料補助、労災上乗せ給付制度等
生活支援	福利厚生パッケージ ^注 、慶弔関連給付、レジャー・旅行、宿泊・保養施設
資産形成	従業員持株会
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（リフレッシュ・永年勤続、病気）

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。

公平に評価する仕組みを取り入れ、プロセスと成果をバランスよく評価する。営業職中心の同社において、サポート、事務職、システム、デザイナーなどの担当者が増加した際に、成果だけでなく、プロセスも評価できる仕組みとして導入した。社員の意見を聞き、扶養家族手当、出張手当などで、経済面での安心を提供している。

メンタルヘルス・コミュニケーション メンタルヘルス対策も重要課題だとしている。同社では団体定期保険に会社負担で加入し、オプションの無料電話相談を社員全員が利用できる。

スラック、セールスフォースのチャター、セルマといった社内SNSなどを活用し、社内コミュニケーションの活性化を図っている。スラックでは、社内への通達や商品を導入して上手くいった顧客のインタビュー動画などやイベントを告知するほか、個人単位でもダイレクトに意見交換として活用している。

感謝バッジを贈り合うことで、目に見えない頑張りや月間MVP受賞者をピックアップする。セルマでは、成約の際にそれぞれがアプリに通知するが、営業だけでなくシステムの担当者の働きなど、目に見えない貢献をあらわすことができる。

そのほか、全事業所にカフェスペースを設置。オフィスとは内装をがらりと変え、社員がリラックス・休憩できる場所となっている。駄菓子や飲み物も会社負担で準備している。年に1回の社員

図表3 カフェスペース



図表4 社員旅行



旅行もある。社員全員が対象の大規模な旅行を企画している（本年は中止）。

女性活躍支援 女性の活躍支援にも力を入れている。健康診断の際にオプションで希望者への乳がん検診などの費用も会社で負担している。育児や保育園の時間帯について親身に相談に乗れるように、時短勤務にも柔軟に対応している。

有給休暇を積極的に取得してもらうことも心がけているという。

今後の課題、取り組みについて

福利厚生制度を整備してからは、離職の相談を受けても、他社と天秤にかけて同社に残ることを選ぶケースが多くなったという。

「経営層と社員のコミュニケーションを活発化し、制度を整備してきたことで、コロナ禍のような厳しい状況でも、柔軟な対応ができるようになり、だいたい不満が減りました。経営層に自分たちの思いが届いている実感があるのだと思います」と浦田さんは話す。

現在の制度は完成形ではないという。新型コロナウイルス感染への対応として、テレワークが効率的な職種もあり、自宅勤務を考えているという。その際、自宅勤務社員の福利厚生をどうするかなど、新しく考える課題が出てきている。

イシグロ株式会社

～「健康企業経営」を軸に職場づくりに取り組む～

次に紹介するイシグロ株式会社（以下「同社」）は、1939年創業で、バルブ、パイプ、継手などの配管資機材の提供等を行う総合配管機材商社。

福利厚生表彰・認証制度の審査は、以下の6つの評価軸でスコア化されるが、同社は特に①経営課題への対応の軸が高く評価された。同社管理本部総務部部長中村哲也さんにお話を伺った。

福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

同社では、社業を通じて社会インフラに貢献するとともに、社員を豊かにする企業を目指して、健康企業経営で従業員および家族の健康保持・増進を支援し、さらなる企業の成長により、「常に人間性を尊重し豊かな生活の創造に努める」という社是のもと、「産業と暮らしをつなぐ、支える」存在であり続けるように努めている。

現在の福利厚生の主軸は「健康企業経営」であり、2020年10月に健康企業宣言を発信。健康経営を推進して従業員が安心して元気で働き続けられる企業を目指し、従業員および家族の心と身体の健康づくりに取り組んでいる。

明確な目的のもと福利厚生を導入・活用

健康経営の推進 加入する管工業健保組合が作成するチラシを毎月配布するなど、食生活をはじめ、日常生活を見直す仕組みを検討している。また、福利厚生パッケージサービスのスポーツ施設・フィットネスの利用を促すほか、9月からは勤務時間中を禁煙とした。

ワークライフバランスの推進 社員の育児・介護と仕事の両立支援のため、「働き方改革」を推進。14年から全国の拠点においてカード読み取りで打刻される勤怠システムを導入した。平日は19時30分までに退社（水曜は18時30分）を徹底し、退社30分前等に定期的にアラーム音が鳴る仕組みを導入している。退勤差異が30分を過ぎた社員をリストアップし、上長が翌日に目を通すことで、時間を意識した働き方を推進している。

9歳までの子女を持つ社員を対象に育児短時間勤務制度を導入し、長く働ける環境づくりに力を

イシグロ株式会社概要（2020年3月末現在）

業種	卸売業
事業概要	配管資機材の提供
従業員属性別数	正規従業員 784人 非正規従業員 91人
非正規社員の割合	10.4%
男女比	71:29
平均勤続年数	10.7年
平均年齢	40.1歳
多い職種	営業・内勤

図表5 ハタラクエールの審査で高評価だった項目（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

図表6 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
医療・健康	予防接種、法定健診以外の検診、健康情報の提供、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・育児に関する相談窓口、介護費用補助、介護相談
生活支援	福利厚生パッケージ ^注 、慶弔関連給付、レジャー・旅行、宿泊・保養施設
資産形成	従業員拠出型企業年金、ライフプランセミナーの開催
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、リフレッシュ・永年勤続）、帰省旅費手当

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。

入れている。介護についても、介護短時間勤務制度を導入している。

リフレッシュ・コミュニケーション 社内コミュニケーションとリフレッシュ支援のため、部活動、社内旅行などが活発に行われている。野球部とサッカー部が活動中で、社員であれば誰でも参加できる。野球部は強豪で、19年の「第61回健康保険軟式野球大会1部」で準優勝した。

社内旅行は、約3年の周期で実施している。全国から社員が集まり、普段顔を合わせる事が少ない遠方拠点やその家族との交流もあり、社員の

楽しみのひとつになっている。

レクリエーションや慶弔休暇、社内旅行などは、職場の親睦会からの費用補助で賄われている。

障がい者雇用 19年に農園の貸出サービスを利用し、イシグロファームという農場を創設した。本社、事業所だけでなく、農場においても障がい者をパートで雇用し、就業促進を図っている。

社員教育、能力開発 19年に全社員を対象としたイシグログループアカデミー（eラーニング）を導入している。限られた人材をどう成長させるかの観点で設立され、役員・幹部社員が講師となって同社オリジナルのビデオ講座を開講している。19年には新入社員、20年には全社員を対象を広げ、同社の戦略にそった講座で、キャリアアップにつながる。コロナ禍で、新入社員の合同研修の実施が難しい中で、アカデミーの講座利用で対応できたほか、指定された在宅勤務日に5、6時間講座を受講させる対応もできたという。

非正規社員 正社員と同様に、嘱託社員・フルタイムパート・派遣社員も福利厚生制度を利用できる。定年退職後に、嘱託やフルタイムパートに移行した社員に、正社員と同様の福利厚生を適用してきた。中途採用の嘱託社員や派遣社員についても、同様に適用してきた。

単身赴任者 単身赴任者が多いことから、単身赴任者がリフレッシュし、しっかり仕事ができる仕組みをつくっている。これまで帰省手当を年12回支給していたが、本年度から14回とした。

また、帰省時の前後に半日有給休暇を取ることで、ゆとりをもって帰省できるようにした。

今後の課題、取り組みについて

今後も健康企業経営に取り組み、21年1月に健

図表7 サッカー部も活発な活動を行っている



図表8 3年おきに行われる社内旅行も好評



康保険組合連合会東京連合会に「銀の認定」取得を申請し、取得の翌年には健康優良経営法人の申請を行う予定としている。

社員の育児・介護と仕事の両立支援、IGA（イシグログループアカデミー）の活用によりイーラーニングによる自己啓発を深めていくという。

福利厚生パッケージサービスの活用、さらなる社内のリフレッシュ制度の構築により、リフレッシュ支援を拡大していく。

「いろいろ細かいところまで制度が整っている弊社の福利厚生ですが、系統立てていく必要があると考えています。その意味で健康企業経営を軸に一人ひとりが健康で安心して働ける環境づくりをしたいと思います」と中村さんはいう。

ハタラクエール(福利厚生表彰・認証制度)2021

趣旨・概要

ハタラクエールとは

福利厚生の充実、活用に意欲のある法人(福利厚生推進法人)の認証を行うとともに、その中から特に優れた法人(優良福利厚生法人)を表彰いたします。いずれも無料で応募することができます。受賞法人には制度ロゴマークやトロフィーなどが授与されます。

2020年10月1日
募集開始



応募・審査・表彰のスケジュール

●募集日程

2020年10月1日(火)から2021年1月31日(水)まで

●応募方法

「ハタラクエール」のウェブサイト (fukurikosei-hyosyo.com) から応募用紙をダウンロードし、記入後、事務局(株労務研究所)に送付下さい。制度の詳細はHPをご覧ください。