

## 優良福利厚生法人（総合）受賞

## 株式会社デンソーダイシン

カフェテリアプランを中心に多様な選択肢を提供

株式会社デンソーダイシン（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、1960年創立、愛知県常滑市に本社を置く自動車部品メーカーである。精密加工や部品組付の技術を駆使し、自動車のエンジン周辺の構成部品を中心に製造、世界の車両へ製品を提供している。同社総務課長の藤田晃さんと担当の杉浦祐香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②現状把握の評価軸が高く評価された。福利厚生の目的と効果を幅広く位置付けたことが評価につながった。

## 福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

「ゆりかごから墓場まで」のような網羅的かつ画一的な福利厚生制度は、多様な人材が会社生活を送る上では時代にそぐわない。「会社の役割は各人のライフステージで有用なメニュー（アイテム）を選択できるように変化していくこと」というのが同社経営者の思いである。

主体的に選択できる福利厚生を、という考えで、福利厚生の充実が採用活動ではもちろんのこと、社員のモチベーションや働きやすさに直結してくるとして、2017年にカフェテリアプランを導入した。多様化する従業員のニーズに応え、従業員が主体的に福利厚生を意識・選択でき、従業員の満足感向上につながっている。

「従来の“利用した人だけが得をするような制度”はカフェテリアプランに集約し、利用者はライフステージに合わせて選択できるように仕組み

## 株式会社デンソーダイシン 概要（2021年4月1日現在）

業種	機械製造（輸送機器）
事業概要	自動車燃料噴射系部品、自動車空気制御系部品の製造、生産設備の開発・設計・製造
従業員数	正規従業員1,172人、非正規従業員81人
非正規社員の割合	6.5%
男女比	男性85% 女性15%
平均勤続年数（正規従業員）	12.1年
平均年齢（正規従業員）	38.8歳
多い職種	技能職

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

を変更してきました」（杉浦さん）。

## 従業員ニーズにカフェテリアプランで対応

同社では、「ハッピーチョイス」という愛称でカフェテリアプランを導入している。社員は年度毎に決められたポイント（1ポイント100円）を付与され、従業員自らが利用方法を選択し、ポイント申請ができる（図表3）。

カフェテリアプランは、多様なニーズに応える

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 持ち家資金の形成支援、直接貸付・提携ローン
医療・健康	予防接種、禁煙支援、法定健診外の検診、 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、スポーツ施設・フィットネス施設、感染症予防対策、法定超健診の実施等
保険保障	総合福祉団体定期保険、団体障害・医療保険、 保険料補助、遺族・遺児育英年金、医療費負担の軽減制度、労災上乗せ給付制度
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、病氣治療の支援
生活支援	福利厚生パッケージ、購買、社員食堂・食 事補助、テレ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、クリーニング制度
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、 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	クラブ活動、社内イベント・懇親会、改善 提案制度、褒めるカード
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、病 氣、出産立会い、入社初年度、転勤時準備、 復職支援）

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

だけでなく、同社の福利厚生制度を整理し、統合する役割も果たしている。既存の福利厚生制度をカフェテリアプラン導入時やその後にメニューとして取り込んだり、新たな福利厚生ニーズをメニューとして実現したりしてきた。

メニューは、定期的なアンケート調査のほか、利用実績をもとにしたニーズ分析、社会情勢などから追加変更されている。20年度は、テレワークを推進する中で、自宅の環境を整えたいという社員からの意見を反映し、テレワーク準備費用の補助等が新規メニューとして追加された。

ポイントは、年度初めに、育児や旅行を目的として積み立てるか、または年度内に使い切るかを選択できる仕組みとなっている。

### カフェ以外の主な福利厚生

**作業服クリーニング制度** 自動車部品を製造す

図表3 カフェテリアプランのメニュー（抜粋）

カテゴリ	メニュー名称
ワーク・ライフ・バランス	育児費用補助 介護費用補助
健康維持・増進	健康診断費用補助 スポーツ施設利用費補助
自助努力支援・不備の備え	保険料補助 団体自動車保険料補助 FP相談費用補助
自己啓発	資格取得費補助 通信教育費補助 セミナー参加費補助 趣味講座受講費補助
余暇・家族サービス支援	旅行費補助 レジャー・エンタメ施設利用費補助 リラクゼーション施設利用費補助
日常生活	社内食堂利用費補助 メガネ・コンタクト・補聴器購入補助 職服費用補助
お手軽メニュー	アニバーサリープラン セーフティ防災・防犯バック

る工場では、作業服に油污れが付着するが、家庭では汚れがなかなか落とすににくい。提携するクリーニング業者を安く利用できるようにしている。社内に設置されたBOX（後掲写真）に作業服を投入すると提携業者が回収にくる。利用料は給与控除される。

**褒めるカード** 社内コミュニケーションの活性化のために16年に導入されたのが「褒めるカード」である。名刺サイズのカードが課長職以上に配布され、上司が部下の良い行動に対し、その理由も書き添えてカードを進呈。このカードは業務に限らず、業務外でも感謝の気持ちを表すのに使われている。カードの活用状況は部門長会議でも報告されるという。カードは社内の売店で使える社内通貨（金券）となる。

「上司も部下を気にかけるようになりました。気にかけるかどうかで職場の雰囲気も変わります」と藤田さん。

**特色ある特別休暇** 同社では、きめ細かな特別休暇制度が整備されてきた。出産立会い休暇は、出産の立会いのための急な休暇にも2日間取得できる。また、入社初年度の半年間、有給休暇がない期間に病気等で欠勤する際にも特別休暇を取得できる。ほかには、出向準備の際に取得できる特別休暇、病気からの復帰の際に有給休暇を使い切

## 作業服クリーニング制度の仕組み

専用のランドリーBOXへ投入



ハンガーラックに納品



ってしまっている場合に取得できる復職支援休暇がある。


## コロナ禍における福利厚生

**カフェでのテレワーク支援** 前述のように、同社ではコロナ禍への対応としてコロナ対策支援費用補助を20年11月にカフェテリアプランメニューとして新設した。管理間接部門については在宅率を上げていく方針である。その中で必要とされた机、椅子などの備品や健康器具、マスク・アルコールや空気清浄機などのコロナ対策グッズ等の費用補助を申請できる。

**ポイントは安定消化** コロナ禍で集合してのイベントや旅行等が難しい中で、カフェテリアプランに福利厚生制度を集約していたため、制度やサービスが活用できないという問題はあまり生じなかったという。

コロナ禍でも活用できるメニューでポイントが消化され、例年よりも資格取得などの自己啓発やリラクゼーション等の自己投資のメニュー活用が増えたという。また、同社のカフェポイントは積み立てが可能のため、翌年度以降の旅行資金等と

## 褒めるカードの一例

		株式会社デンソーデザイン	
褒めるカード		日付 7/5	
所属部署 =	部	所属部署 課長印	
社員番号 =			
氏名 =			
理由	不具合打ち切り		
	ありがとう! 今後も迅速な打ち切り		
	お願いです。		

して積み立てる社員も多かったという。

**その他のコロナ対応** 20年に創立60周年を迎え、本来であれば記念行事が計画されていたが、延期することで対応した。

## 今後の課題、取り組みについて

今後の課題は、活用される制度、そうでない制度の偏りをなくし、従業員が自由に選択できる仕組みにしていくことだという。

21年のカフェテリアプランの新設予定メニューに昼食補助がある。これまで食堂利用の補助として食事手当を設けていたが、食堂を利用しない従業員にも昼食支援ができるように制度を見直した。これまでの食事手当分の費用がカフェポイント原資に転用され、付与ポイントが上乘せされる。

充実したきめ細かい福利厚生制度が整備されている同社であるが、「福利厚生が多すぎて分かりにくいことが課題です。会社と労組で協力して福利厚生をまとめて分かりやすく説明するハンドブックを作成しました」と杉浦さん。

「福利厚生は採用戦略にも活用しており、実際に福利厚生が充実しているということで選択してくれる学生さんもありますが、入社すると福利厚生が多すぎて何をすればいいのか分からないという声もいただきます。制度を充実させるだけでなく、いかにエンゲージメントを高めるのかといった観点から分かりやすく、方向性をもって運用することが重要だと考えています」と藤田さん。

カフェテリアプランを中心に、数ある福利厚生制度を集約し、従業員の選択の幅が広がるように取り組みを続けてきた同社。

今後も時代の変化や従業員ニーズに応じて柔軟な対応がなされるだろう。