

優良福利厚生法人（総合）受賞

株式会社ノーリツ

多様なニーズに対応したきめ細やかな福利厚生を提供

今回紹介する株式会社ノーリツ（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、1951年創業、2021年に創立70周年を迎えた住宅設備機器メーカーである。温水機器・厨房機器を中心とした住宅設備機器の製造、販売、サービス事業を手掛け、国内における家庭用給湯器のシェアは約40%を占める。同社企画管理本部人事総務部総務法務グループの梅林祐季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にある6つの評価軸でスコア化・評価される。同社は特に③制度充実の評価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

同社は、家庭用給湯器をはじめとして、お湯を通じて感じる幸せを提供し続けてきた。

福利厚生制度の根底には「幸せを届ける会社の社員が、まず一番に幸せでなければならない」という創業者の思いがある。創業以来会社の成長とともに従業員が安心して働ける環境や充実した余暇をつくるべく福利厚生の拡充を図ってきた。

時代の激しい変化が予想される今後も、創業以来大切にしてきた従業員への想いとともに、福利厚生制度を「生活基盤の安定を図る制度」に限ることなく、従業員のライフスタイルにおける多様な課題解決のため、従業員とともに考え、時代や多様な価値観に合った制度へと進化するべく、制度改革を行っているという。

担当者も、会社と従業員の絆、従業員同士の絆を福利厚生制度によって強固にすることが使命と考えている。そのために、現在ある制度の周知活

株式会社ノーリツ 概要（2021年3月末現在）

業種	金属工業
事業概要	温水機器・厨房機器を中心とした住宅設備機器の製造・販売、サービス事業
従業員属性別数	正規従業員2,404人 非正規従業員182人
非正規社員の割合	7.0%
男女比	7:3
平均勤続年数（正規従業員）	17.2年
平均年齢（正規従業員）	42.6歳
多い職種	営業職、事務職

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

動と並行して、従業員の声をリアルタイムに拾い上げ、双方向のコミュニケーションを取りつつ、従業員にとって価値のある福利厚生制度を提供することを目指している。

多様化する従業員ニーズへ充実した対応

従業員の多様なニーズに合わせ、きめ細やかで充実した福利厚生制度が用意されている。

ライフスタイルに合う柔軟な勤務時間制度 育

図表2 対象となる主な福利厚生制度

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、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、団体傷害・医療保険、GLTD、団体就業不能保障保険・医療保障など、保険料補助、医療費負担の軽減制度、労災上乗せ給付制度
両立支援	企業主導型保育所、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、病気治療の支援
生活支援	福利厚生パッケージ、購買、社員食堂、家事代行費用の補助、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、従業員RS
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、ノーリツゆうゆう会（OB会）
その他	在宅勤務者への対応
特別休暇の付与	特別休暇の付与（慶弔・私傷病の療養、リフレッシュ・永年勤続報奨、子育て支援関連、病気、骨髄移植の登録・提供）

注 福利厚生パッケージの採用法人については、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、自社での実施、非実施不問

短時間勤務の期間を法定より延長し、小学校3年生修了までとしている。一方で、早期にフルタイムでの復職を希望する従業員へは、コロナ禍以前から在宅勤務やフレックスタイム勤務制度の利用を推進するなど、従業員のライフスタイルに合った働き方を提供してきた。

企業内保育所 本社工場のある明石市近郊に社員の40%が居住することから、17年、本社工場敷地内に企業主導型保育園を設置し、子育てをしながら安心して業務に打ち込める環境づくりを図った。現在は低年齢児を中心に16名が在籍する。

「保育園不足で入園ができないために復職できないという状況が解消され、タイムリーに復職が可能となりました」と梅林さんは話す。

定年メモリアル休暇 シニア層向けの選択研修としてキャリア・ドックを開催し、社内外におけ

企業内保育所の様子



るキャリア展望を描き、将来の筋道を付けるサポートを行っている。

再雇用者は「定年メモリアル休暇」として、定年日前後にまとまった年次有給休暇を取得し、リフレッシュを図ることができる。

また、再雇用の終了時には定年退職金とは別に、人事評価に応じた退職金別金を支給するなど、意欲をもって業務に取り組めるよう努めている。

ノーリツゆうゆう会 もともと東京、神戸、明石にOBが自主運営するOB会があったが、10年前の60周年の際に、本社内に事務局を置き「ゆうゆう会」として全国的に組織化した。退職後のライフサポートとして、①会社との絆の継続②OB社員の親睦と福祉の向上③会社の発展と社会貢献に寄与することを目的としている。事務局は懇親会等のイベント開催やニュースレターの発行といった運営のほかにも費用も補填している。

定年、中途退職にかかわらず、5年以上の勤務者に加入資格があり、現在518名の会員がいる。OB会の全国組織化により、全国に70カ所ある事業拠点のOB同士のつながりができるようになった。また、ボランティア活動への参加等を通じ、OBの知見を活かす場となっている。

従業員RS（譲渡制限付き株式） 20年12月時点で在籍する従業員へ、10年間の譲渡制限付き株式を1人当たり100株ずつ交付した。

コロナ禍での従業員の頑張りに報いるとともに、従業員の資産形成への支援と、経営と従業員が一体となって企業価値向上を目指す風土づくりを目的としている。

外国人労働者 これまで実習生として外国人労働者を受け入れてきたが、20年度は初めて正社員として採用した。

彼らに対しては、借上社宅を始め、家電・家具・消耗品等、生活開始に当たっての必要な備品一式を入国前に手配し、入社準備金とともに支給している。

加えて、外部講師による日本でのビジネスマナー等の研修受講機会を提供し、日本国内での生活立ち上げ全般を支援している。コロナ禍で、WEB面接が導入され、外国にいる就職希望者とも連絡が取りやすくなった。

障がい者活躍企業 障がい者活躍企業として、厚生労働省より認定されている特例子会社(株)エスコアハーツがあり、障がい者にとって働きやすい環境を柔軟に提供している。エスコアハーツでは、障がいの程度に合わせ、給湯器部品の製造や印刷・カタログ発送などの業務を行っている。

また、福祉向上の一環として、年1回神戸ルミナリエハートフルデー（ハンディキャップを持つ方向けのイベント）会場でのボランティア企画を同社管理部門と合同で開催している。障がい者も募金の呼び掛けや手話支援等で、来場者とのコミュニケーションを通じて、社会に貢献することの大切さを知る機会を設けている。

病氣治療者支援 私傷病により長期間療養が必要となった場合に、取得有効期限を過ぎた年次有給休暇を復活して利用できる制度を設けている。

資金面のサポートとしては、共済会から見舞金が支給され、治療に集中できる環境を整備し、復職を支援している。

同社では、これまでも私傷病による長期療養者に対しての休暇制度は充実していたが、経済的サポートに課題があった。経済的不安を抱えることなく治療に専念できる環境整備のため、新たにGLTDと三大疾病時に一時金が支給される保険を導入した。

2つの保険の導入経緯としては、もともと労働災害で死亡した際の上乗せ保障を行う総合福祉定期保険に加入していたが、支給事例が皆無だった。これを保険ではなく会社による補償に切り替え、その代わりに新しく治療と仕事の両立支援ができる保険に加入したという。

「従業員が死亡した際の遺族へのサポートも大事ですが、今何かがあったときに治療と仕事の両立支援ができる補償を行いたいという思いがありました」（梅林さん）。

ルミナリエハートフルデーでの活動



コロナ禍における福利厚生

これまで利用頻度が高かった福利厚生は、フィットネス・ジム、映画、レジャー施設の利用補助だった。

しかし、コロナ禍では、いずれも利用できるシーンが少なく、従業員の福利厚生制度に対する意識が薄れてしまっているように感じている。

今後、withコロナ・afterコロナ時代に必要で活用可能な福利厚生は何かを検討している。

その中でも福利厚生パッケージサービスで提供されているEラーニングや動画配信サービスについてはコロナ禍でも活用が可能であり、利用を促す発信をしたいという。

今後の課題、取り組みについて

福利厚生制度が充実している同社の課題は、福利厚生制度の全体像を周知し、従業員が選択・活用しやすくするための情報発信だという。これまで単発の情報発信が中心だったことから、制度をまとめた情報発信やポータルサイトの開設などを検討している。

多様な従業員ニーズに対して、丁寧な対応を行ってきた同社の福利厚生制度。

「今回ハタラクエールの応募に当たり、福利厚生制度全体を見渡すことになり、今ある制度が従業員に伝え切れていない、制度をまとめて分かりやすく周知しなければという強い使命感を持っています」「20年度は（病氣等からの）、復職支援に力を入れ、GLTDや3大疾病対応の制度を導入しました。まずは、この制度を活用し、安心して働ける環境を整備していきたいと思います」と梅林さん。