

優良福利厚生法人（部門賞）受賞

株式会社静鉄ストア
ランドシステム株式会社

2021年3月、福利厚生法人表彰・認証制度「ハタラクエール2021」の受賞法人が発表された。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。連載第4回の今回は、「ハタラクエール2021」において、優良福利厚生法人の部門賞を受賞した、株式会社静鉄ストア、ランドシステム株式会社の2社を紹介する。

株式会社静鉄ストア

用品購入補助等で社内コミュニケーションを向上

1社目の株式会社静鉄ストア（以下「同社」）は、優良福利厚生法人として「経営課題対応部門」で選ばれ、表彰されている。

同社は、1999年に前身企業からスーパーマーケット事業を継承・分離独立、静鉄グループの一員として、静岡県内に30店舗を展開する。

同社経営企画室の遠藤亮さんと総務部副部長の海野良虎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、6つの評価軸でスコア化・評価される。同社は特に図表1で示す経営課題への対応で高く評価された。

福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

同社の基本理念は「安全・安心・健康・美味しい・楽しい」である。

「会社で働いているときも、家で生活する時も幸せでいていただきたい、従業員を本気で幸せにしたいと考えた時、大切なことは何よりも『健康』であり、会社はその手伝いをする、環境を整えることが重要」だという。

持続的な進化を続け、従業員の雇用を守ることが何よりも従業員への福利厚生とも考えている。

株式会社静鉄ストア 概要（2021年4月現在）

業種	小売業
事業概要	スーパーマーケット経営
従業員属性別数	正規従業員524人 非正規従業員2,025人
非正規社員の割合	80.0%
男女比	3:7
平均勤続年数（正規従業員）	11.2年
平均年齢（正規従業員）	38.6歳
多い職種	販売職

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

従業員の満足度向上を狙い、ライフプラン支援、ワークライフバランス支援、ヘルスケア支援、運動機会ほかの取り組みの結果、直近の20年実施の従業員意識調査では、福利厚生制度を理解しているが77.4%となり、18年度比で13.7%伸長した。福利厚生制度が充実しているのは68.7%で同14.4%伸長し、エンゲージメント向上に効果があった。

「19～20年度は、全従業員に『防災用品補助企画』や『リスク対策・ドライブレコーダー補助』『グ

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（転勤者、転勤者以外）、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、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	労災上乗せ給付制度
両立支援	介護相談
生活支援	福利厚生パッケージ、購買、食事補助、各種相談窓口、慶弔関連給付、レジャー・旅行、宿泊・保養施設、従業員ポイント
資産形成	資産形成支援制度、従業員持株会
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、防災用品購入促進
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、子育て支援関連）

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

ループソーサレア（葬儀場）会員費用負担』など、不安視される内容の充実を目指したことが調査結果の向上につながっていると考えています」と海野さんは話す。

制度内容～経営課題に対応する福利厚生～

疾病予防・健康増進、社内コミュニケーションの向上などに対して、幅広く従業員ニーズを採り入れ、福利厚生制度で解決を図っている。

従業員ポイント パート従業員を含む従業員全員に静鉄ストアで買い物するとポイントを20倍付与している。自社の商品を知ること、商品の知識向上・意見の反映等を行うこと、積極的に自社のファンづくり（ES取り組み）を目的としている。

防災用品購入促進 有事の備えは常に必要であることから、従業員に対して有事の備蓄および備えができていないかを意識喚起するために20年度から導入した。

第1弾は3日分の保存食糧購入に対し2,000円まで補助している。長期パートの従業員の購入が多く、防災用品の購入促進を通じコミュニケーションがとれるようになったという。

図表3 防災用品の購入を社内報で呼びかけ



葬儀場会費無料 静鉄グループの葬儀場「しずてつソーサレア」の会費1万円を無料にするキャンペーンを行っている。

リスク対策・ドライブレコーダー補助 通勤時のリスクを減らす活動として、19年度からドライブレコーダー購入に1万円まで補助している。4半期に一度キャンペーンを行い、搭載を促している。全社用車63台のすべてに搭載している。

健康アッププロジェクト 20年度は健康診断で生活習慣病にかかわる項目で有所見（要精密、要受診、通院継続、再検査等）の従業員を対象に「健康アッププロジェクト」を実施した。毎日の食事を連絡ツールにアップするなど、管理栄養士の指導で食事管理と運動実践を行い健康を改善する。

ヘルスケアポイント 健康を軸にアプリを開発し、自治体と連携して21年2月初旬から実証実験を行った。従業員に配付した自社カードでの購買履歴を取り込み、摂取栄養素を分析、不足栄養素を補える食材やレシピを提案し、健康につながる取り組みをしている。

コロナ禍における福利厚生

コロナ禍の緊急事態制限下でも、食料品等の生活必需品の提供を継続する同社では、従業員が安全・安心して仕事をできるよう、衛生対策に力を入れている。

マスクが手に入りにくかった20年には全従業員にマスク、トイレトーパーパー、フェイスシールドを配布し、レジ、カウンター、休憩室にはパーテーション（フレーム）、アルコール、空気洗浄

機を設置した。

今後の課題、取り組みについて

「コロナ禍ということもあり、福利厚生パッケージの活用を案内しています。Eラーニング（自己啓発）やフィットネス・ジムの費用補助などを活用する人が多く、ライフスタイルに関わる部分の評判が高いと感じています。今後も求められている福利厚生は何なのか、従業員とコミュニケー

ションを取り考えていきたいです」（海野さん）。

「人間ドックの補助に力を入れていますが、年々受けてくれる人が増えています。会社側で補助することにより、健康づくりの意識喚起がされ、従業員側も1歩踏み出せる。そういったきっかけづくりができ、従業員からの声をもらったときに担当者として達成感があります」（遠藤さん）。

今後も生活に密着するユニークな取り組みを通じて、経営課題への対応が図られていくだろう。

ランドシステム株式会社

コミュニケーション重視で働きやすい職場に

2社目のランドシステム株式会社（以下「同社」）は、優良福利厚生法人として、現状把握部門、制度充実部門でダブル受賞し表彰されている。

同社は、1992年設立のソフトウェア開発企業であり、モバイルアプリ、ソーシャルゲーム、ネイティブアプリなどの開発のほか、工程管理や売掛管理などのシステム開発、webシステムの開発など、企業等からの受託ソフトウェア開発事業を行う。同社代表取締役の村山正徳社長、業務部の榎尾彩さん、加藤葉奈さんにお話を伺った。

受賞のポイント

福利厚生表彰・認証制度の審査は前掲図表1の6つの評価軸でスコア化・評価される。同社は特に②現状把握評価軸と③制度充実の評価軸が高く評価され、2つの部門賞を受賞した。特に、多くの制度を提供し、さらなる制度の新設・充実にも前向きに取り組んでいること、非正規社員にも制度が行き届くよう心掛けていることが評価された。

福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

同社には、「福利厚生が充実することで環境面の満足度に繋がるだけでなく、勤労意欲を向上させ、納得できる成果を生み出せる効果が期待できる大事な土台である」との経営者・担当者の一貫した考えがある。そして「1人でも多くの従業員が働きやすい職場とライフスタイルを送れるよう時代の流れに順応し社会のニーズに応えたい」という。

「働きやすい職場環境」と「個人の生活の充実」

ランドシステム株式会社 概要（2021年4月現在）

業種	ソフトウェア開発業
事業概要	モバイルアプリ開発事業、受託ソフトウェア開発事業、SES（人材派遣）事業
従業員属性別数	正規従業員74人 非正規従業員8人
非正規社員の割合	10.8%
男女比	8:2
平均勤続年数（正規従業員）	6.1年
平均年齢（正規従業員）	36.2歳
多い職種	SE、プログラマ

は切り離せないものであり、プライベートでも福利厚生を活用できるような施策を取り入れ、セミナーや利用サイトを提供し、1人ひとりが福利厚生を活用しやすい環境づくりのほか、後述するように、従業員同士のコミュニケーションを活性化するために、レクリエーション等を通じて、きっかけづくりを提供している。

福利厚生の目的として、村山社長は、「まずは、優秀な人材を長期的に確保（雇用）したい。また、社員が安心・安全に働けるような環境を用意したい」と話す。

コミュニケーションを重視した福利厚生制度

同社では、職場コミュニケーションや個人のライフスタイルを重視した福利厚生制度を用意している。福利厚生制度の検討にあたっては、年に1回の従業員満足度アンケートのほか、社長自ら社内イベントに参加し、随時直接に従業員の意見を採り入れている。

直近のアンケートでは、コロナ禍の環境変化について多くを設問した。今後さらに従業員の声を聞きたいという。

特徴的な福利厚生

社員企画のレクリエーションの実施 同社で

図表4 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、住宅手当・家賃補助
医療・健康	生活習慣改善支援、ヘルスケアポイント、健康情報、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
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、高齢両親の見守り支援、病気治療の支援
生活支援	福利厚生パッケージ、購買、リモートワーク勤務者への費用補助、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
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、ドリンクサーバー制度
その他	在宅勤務者への対応、特別休暇の付与（慶弔、リフレッシュ）

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

は、社員が企画したレクリエーション活動を活発に実施してきた。ダーツやボーリング、BBQなど、普段あまり会うことのない社員同士で交流できる機会を提供している。

現在はコロナ禍によりレクリエーションを開催できていないが、少しでもコミュニケーションの機会を設けられるよう、月に1度Web会議を開催。部署ごとの開催でほぼ全員が参加している。事務連絡や作業報告などの情報共有のほか、相談等ができる環境づくりを図っている。

女性交流会制度 同社は女性社員が13名と少ないため、食事会や交流会を開催し、女性社員同士がコミュニケーションを取れる機会を提供している。費用は、同社が全額負担している。

「所属を超えて楽しめる貴重な機会です、普段相談できないことも相談できます」（加藤さん）。

メンター制度 新入社員1人に対し1人の先輩社員がつき、新入社員と交流しサポートをしている。メンター制度は教育研修制度とともに5年ほど前に導入。部署の異なる先輩社員がメンターとなり定期的に相談に乗ることで新人社員の育成と定着を図っている。コロナ禍ではオンラインで相談を実施している。

新入社員からは、「先輩社員と仲良くなれてよ

図表5 レクリエーション（BBQ）の様子



かった」との声が寄せられている。

資格取得支援 資格取得等の自己啓発支援も積極的に行っている。業務上の資格取得者には取得時一時金や継続的な資格手当を支給している。また、オンライン研修サービスを導入し、社員が無料で研修を受けられるようにしている。

在宅勤務手当 在宅勤務実施率が約50%（21年4月23日現在）の同社では、20年10月に在宅勤務規定を就業規則で整え、在宅勤務者に対して月3,000円の在宅勤務手当を支給している。

今後の課題、取り組みについて

今後の課題や取り組みとしては、生活習慣病等の現代病予防や改善に関する福利厚生を導入できるよう取り組んでいきたいという。

従業員の声を吸い上げ、福利厚生制度に反映

「横浜市グッドバランス賞を受賞し、採用の際のアピールとなり応募者が増えました。その際に『社員のことを考えてくれている』という感想があり、やはり福利厚生に取り組むことは会社と社員の信頼関係につながると思います」と村山社長。

「自社の福利厚生を評価していただくことで、ほかからみても充実しているのだと実感でき、従業員から会社への信頼度アップにつながったと思います」（梶尾さん）。

「ハタラクエールを2部門受賞したことで新卒・中途採用の際にアピールしたい、他社との差別化にもつながると考えています」（加藤さん）。

ハタラクエールへの応募、受賞を機に同社の福利厚生制度への取り組みはより進むだろう。