

優良福利厚生法人（部門賞）受賞

株式会社ピカいち
株式会社MyLevel

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5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、株式会社ピカいち、株式会社MyLevelの2社を紹介する。

優良福利厚生法人（制度充実部門）

株式会社ピカいち

効果を実感できるインパクトある福利厚生

1社目の株式会社ピカいち（以下「同社」）は、優良福利厚生法人として現状把握部門で選ばれ、表彰されている。

同社は、2011年創業、千葉県長生郡に拠点を置き、不動産投資専門のリフォーム事業や建設事業を展開する。同社代表取締役の柳田将禎さんと管理本部の廣田亜耶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現状把握の評価軸で高く評価された。福利厚生制度の目的を非常に幅広く捉え、実際に福利厚生の効果を実感しているところが評価された。

福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

同社の経営理念は、「自社に関わるすべての人に、幸せを提供する。そしてその家族の生活を守り幸せを提供する」点にある。福利厚生を充実させることにより、社員がより良い環境で働くことができ、モチベーションやパフォーマンスの向上が期待できる。また、社員と、その家族へのお誕生日プレゼント、男性の育休の推奨、お誕生日休

株式会社ピカいち 概要（2021年4月現在）

業種	建設業、不動産業
事業概要	リフォーム工事業、建設設計施工事業、不動産賃貸業、不動産管理事業、投資用物件再生事業、投資用物件建設事業
従業員属性別数	正規従業員33人 非正規従業員11人
非正規社員の割合	25%
男女比	55:45
平均勤続年数（正規従業員）	3.5年
平均年齢（正規従業員）	38.7歳
多い職種	事務職、営業職

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

暇、昼食補助等、共働き世帯が多い状況下で家族を含めて働きやすい環境を提供することで、社員と、その家族にもメリットになると考えている。社員がストレスなく長く働くことができ、企業側も雇用が安定し、WIN-WINになる。

「福利厚生の充実は求人の中でもプラスになると考えています。他の企業がやっていない思い切った福利厚生を実施しています」（柳田社長）。

図表2 主な福利厚生制度（株式会社ピカいち）

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
医療・健康	法定健診外の検診、生活習慣改善支援、社内エクササイズ教室、スポーツ施設・フィットネス施設、法定超健診の実施等
両立支援	出産・育児に関する相談窓口、介護費用補助
生活支援	購買、社員食堂・食事補助、リモート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
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	在宅勤務者への対応、特別休暇の付与（自己啓発、慶弔・私傷病の療養、リフレッシュ、アニバーサリー、子育て支援関連、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、図表4も同様

効果が実感できるインパクトある福利厚生

同社の特徴は、従業員のモチベーションやパフォーマンス・満足度向上による雇用の安定、社内コミュニケーションの向上など福利厚生の目的を広く捉え、社員ニーズを採り入れ、効果が実感できるインパクトある福利厚生制度にある。

仕事と仕事以外のオン・オフがきちんとできるようになることで、業務の効率化や仕事への活力にもなると考えている。

地域密着のサーフィン部、ビーチクリーン活動 同社がある千葉県長生郡一宮町はサーフィンのメッカである。サーフィン部を設立し、活動の推奨や波の良い日には休みの取得を促している。同社にはプロサーファーやプロカメラマンもあり、アスリートのセカンドキャリアとしての役割も果たしているという。月1回の全社会議の前にはビーチクリーン活動を行い、社内コミュニケーションを兼ね地域貢献をしている。

昼食・自動販売機の無料化 冷凍の弁当を1日1食無料で提供している。支店では併設のカフェを無料で利用できる。昼食支援はメニューも豊富でほぼすべての社員が利用している。事務所に設置している自動販売機も無料としている。

全社会議前のビーチクリーン活動



社員旅行・運動会 年に1回、福岡、沖縄、北海道などに社員旅行をし、旅先で運動会を開催している。運動会の優勝チームにはオーストラリアやバリ島などの海外旅行がプレゼントされる。

リフレッシュタイム 月に1回、社内全体で運動する時間を設けている。社員旅行先での運動会のチームごとに練習する時間となっている。玉入れやソフトバレー、ドッジボール、うきわバトンリレーなど、海外旅行という豪華景品をかけて練習に余念がないという。

各種コミュニケーション促進支援 上司が部下と飲みに行った場合に月1回5,000円まで費用を支援、成人祝い、初任給で親にプレゼントをした際の費用支援なども実施している。

社員紹介制度 社員からの紹介で新しく入社した者と紹介者両方へ寸志やボーナスなどを渡す。最近ボーナスを10万円に拡充した。人材獲得や職場への定着、職場環境の向上を狙う。

コロナ禍における福利厚生

在宅勤務が可能となるよう、支援システムを導入した。また、公共交通機関ではなく、自家用車で出勤できるようにした。設計等リモートで行える仕事も多いが、やはりリアルなコミュニケーションが少なくなることが課題だという。

今後の課題、取り組みについて

今後、独身寮の整備を考えている。無料提供の予定で建築準備の段階に入っている。40畳のリビングやトレーニングルームも備えた施設となる。

「ここ最近で福利厚生には力を入れ、かなり豊かにしてきました。社員から直接喜ぶ声が聞けるのが嬉しいです。実際にお弁当は利用率が高くて皆さん朝からワクワクしている姿もみられます。また、サーフィン部は先日、支部予選大会に出場

しました。なかには予選を通過し全日本の大会へ選出される者もあり、とても盛り上がっていると思います」と廣田さん。

同社が様々な思い切った福利厚生の実施の先に見据えるのは「多様な働き方を提供する場」とし

ての会社だ。

「タスクを明確にし、どこにいてもどんな時間でも働いていけるような会社にしていきたい」と柳田社長。魅力ある職場づくりに向けた挑戦が続いている。

優良福利厚生法人（制度充実部門）

株式会社MyLevel

社員第一、使える福利厚生を提供

2社目の株式会社MyLevel（以下「同社」）は、優良福利厚生法人として制度充実部門で選ばれ、表彰されている。

同社は、2008年設立のSI（システムインテグレーター）企業である。ITに関わる様々な技術により、課題解決のためのコンサルティングから設計、開発、運用・保守まで、企業常駐型のサービスを展開する。同社の早田幸哉社長と業務管理部の河上敦部長にお話を伺った。

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。同社は特に制度充実の評価軸で高く評価された。

福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

同社の福利厚生の充実は、早田社長の実体験に基づいている。起業前に企業常駐でのサポートエンジニアやSES営業マネージャーを経験したことから、社長自身が、こんな制度があれば良いなという思いを具現化し、花粉症や熱中症の費用補助などを創設した。また、技術職業務の外注を受けて行う中小企業についてはどうしても低賃金で福利厚生が低いイメージがあるが、それを払拭しなかったという。

「IT業界ではスキルを持つ人材の不足が常態化しており、企業が選ばれる時代となっています。福利厚生の拡充は給与と並んで人材獲得をする上で必須条件といわざるを得ません。また、能力主義の給与とは違い、福利厚生は社員全員が享受できる平等な制度です。経営者として”社員に対してどこまで敬意を払えるか”を念頭に、業務に集中でき、居心地が良くなるような福利厚生を実施

株式会社MyLevel 概要（2021年4月現在）

業種	サービス業
事業概要	ビジネスソリューション開発、Webシステム開発サービス、モバイルアプリケーション開発、ネットワークシステムサービス等
従業員属性別数	正規従業員41人 非正規従業員13人
非正規社員の割合	24%
男女比	41:59
平均勤続年数（正規従業員）	4.3年
平均年齢（正規従業員）	32.8歳
多い職種	技術職（運用管理、システム ゲーム開発）

図表3 分かりやすい福利厚生制度紹介ページ



しています」と早田社長はいう。

福利厚生制度については利用実績を非常に重視している。「使われる制度しかつくりません」と早田社長。実際に各制度の活用は7～8割にのぼる。福利厚生は、分かりやすい形でホームページに掲載されている。これにより、社員だけでなく、求職者が同社を選ぶ理由となっている。

かゆいところに手の届く福利厚生

常日頃から従業員の声をよく聞き、福利厚生制度を導入している。

図表3、4のとおり、花粉症・熱中症の費用補助、資格取得支援制度、リフレッシュ休暇（一時金も支給）、サークル活動の費用補助、ITスキル向上のための勉強会の費用補助（書籍やサーバ構築などの機材支援やドメイン取得等）、入社祝、ゲー

図表4 主な福利厚生制度（株式会社MyLevel）

福利厚生の領域	実施している施策
住宅	住宅紹介
医療・健康	予防接種、法定健診外の検診、睡眠支援、生活習慣改善支援、健康情報、感染症予防対策、法定超健診の実施等、花粉症手当
保険保障	総合福祉団体定期保険、医療費負担の軽減制度
両立支援	出産・育児に関する相談、病気治療の支援
生活支援	社員食堂・食事補助、リモート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
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、社員旅行
その他	在宅勤務者への対応、特別休暇の付与（自己啓発・ボランティア、慶弔・私傷病の療養、リフレッシュ・永年勤続、アニバーサリー、子育て支援関連、病気）
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）

ムクリエイターを目指す社員へのPhotoshopCCなどのソフト提供、懇親会、社員旅行の費用全額負担、新型コロナウイルス感染防止支援（マスクや消毒用アルコールの支給、PCR検査の費用負担）、業務遂行時に悪影響を与える症状についての医療費の補助など、社員を第1に考えたきめ細かい福利厚生制度の提供が行われている。

原則、非正規社員は正規社員と同様の福利厚生を受けられるように社内規程を整備している。

花粉症費用補助 花粉症の社員が6~7割と多いため、マスクや花粉症対策グッズ・治療費を補助している。

社員がグッズのレシートを写真で送信すれば、給与で精算される。上限金額はあるが、個人の状況や花粉症の年ごとの流行度を踏まえて見直している。

熱中症費用補助 炎天下での営業、冷えたオフィスでの執務など様々な状況に対処するため、熱中症対策に必要な飲料、タオル、飴、ひざかけ、カーディガンの購入等に対して費用補助している。ほぼすべての社員が活用している。

新型コロナウイルス感染防止支援 マスク、アルコールスプレーの購入を全額補助している。昨

年の感染拡大当初、マスクや消毒用アルコールを会社で一括購入し、社員一人ひとりに個別に発送した。また、ドアオープナーなどを希望者に支給することで社員一人ひとりの気質までカバーしている。さらに、PCR検査の費用負担も行っている。社員の不安を取り除くことはすべてやるという徹底ぶりだ。

在宅勤務も推奨しコロナ予防に努めている（在宅ワーク率：81%、21年5月現在）。

資格取得支援制度 受験料負担や教材貸し出しを通じ、各種IT資格をはじめ、国家資格や民間資格の取得へのチャレンジを後押ししている。その意欲と努力に報いるため、受験・教材費用は試験が不合格となった際にも支給するのを原則としている。また、有志での勉強会に対し、サーバ機器やドメイン取得などの費用も補助している。

グローバル化への人材対応 外国籍の社員を採用する際に、就労ビザ取得費用を補助している。必要に応じて入国管理局への同伴も実施し、細やかなフォローを心掛けている。

「暖かく迎え入れたいという思いで手続きを調べ対応しました。受け入れの姿勢があれば、日本で働きたい方は沢山います。コロナ禍が終わったら積極的に受け入れたい」（早田社長）。

今後の課題、取り組みについて

今後取り組みたいのは「社員の声をもっと聴くこと」である。

「これまで経営者の観点から福利厚生を導入してきましたが、創立13年も迎えるとジェネレーションギャップもあるかと思います。社員の皆さんに丁寧にヒアリングして、社員が希望する福利厚生を導入したい。また、企業としても課題を分析して世相の実態にあったものを採り入れたい」と早田社長。

福利厚生の企画・実施については、「福利厚生を実施し、社員や家族の方からダイレクトな反響があったことがとても嬉しかった」（早田社長）。

「資格取得のための環境構築や費用支援でハードルを下げる事ができた。今後も社員に喜ばれることをやっていきたい」（河上部長）と直接的な手応えを感じている同社。

今後も社員の声を聞きながら、実感のあるユニークな福利厚生が提供されるだろう。