

## 優良福利厚生法人（部門賞）受賞

# 株式会社エスプールプラス CMCマテリアルズ株式会社

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。

最終回の今回は、「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、株式会社エスプールプラス、CMCマテリアルズ株式会社の2社を紹介する。

優良福利厚生法人（ミッドサイズ法人部門）

## 株式会社エスプールプラス

幸せになる手段としての福利厚生を提供

株式会社エスプールプラスは、優良福利厚生法人としてミッドサイズ法人部門で選ばれ、表彰された。2010年設立以来、農業を活用した障がい者雇用のコンサルティング事業や障がい者就労支援事業を行っている。和田一紀社長にお話を伺った。

### 受賞のポイント

福利厚生表彰・認証制度の審査は図表1の6つの評価軸でスコア化・評価される。同社はミッドサイズ法人部門として従業員数500名以下の法人で優れた取り組みを行っているとして評価された。

「1人でも多くの障がい者雇用に創出し、社会に貢献する」という理念を掲げ、働きたくとも働けない障がいのある方、障がいのある方を雇用したい気持ちはあるものの上手くいかない企業、サービスを創り展開するエスプールプラス、この三者間で幸せになるための『ハッピートライアングル』を広げていくために、何ができるのかを常日頃から考えている。

「この理念とハッピートライアングルの拡大に即したビジネスを展開するために、自分たちがハッピーであってこそ他者を幸せにできると思いま

#### 株式会社エスプールプラス 概要（2021年4月現在）

業種	サービス業
事業概要	農業を活用した障がい者雇用のコンサルティング事業、企業向け貸し農園（わーくはびねす農園）の運営開発管理、障がい者就労支援事業
従業員属性別数	正規従業員126人 非正規従業員86人
非正規社員の割合	39.2%
男女比	7:3
平均勤続年数（正規従業員）	3.9年
平均年齢（正規従業員）	36.0歳
多い職種	障がいのある方が働く農園のサポートスタッフ

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

す」と和田社長。

社員全員が心身ともに健康的な状態で働くことができるよう、職場・環境・ES向上を目指し、多様で独自性のある福利厚生制度や人事制度を設けている。

企業の持続的な成長のためには、会社を支える社員1人ひとりの士気を高め、フォア・ザ・チームで努力する必要がある。従業員の年齢は23～70

図表2 主な福利厚生制度（株式会社エスプールプラス）

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）、住宅手当・家賃補助、住宅紹介
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
保険保障	医療費負担の軽減制度
両立支援	病気治療の支援
生活支援	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
資産形成	従業員持株会（奨励金100%）
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
その他	特別休暇の付与（リフレッシュ・永年勤続）、複業制度、ブーメラン制度

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3も同じ

歳まで幅広く、国籍の違う者も活躍しており、常にお互いを尊敬し合い、関係性を深める必要があるという。半年に1回の会社全体の決起会や、好業績時に全従業員で行く社員旅行、部活動を通じたスポーツレクリエーションなどは、従業員満足度の向上だけでなく、チームとしての仲を深めるためにも実施している。

コロナ禍の現在は、新しくZoomランチ会を始めた。昼食代としてQuoカード1,000円分が会社から支給される。他のグループとランチすること、互いに賞賛し合うことが参加条件だという。

「ネット環境を使って違うグループと交わる機会づくりを行っていきたい」（和田社長）。

### 従業員が幸せになる手段としての福利厚生

同社のサービスを利用する個人と企業を幸せにするのは従業員であると考え、幸せを与える側の従業員が、幸せになるための1つの手段として福利厚生を活用している。私生活の充実や健康面での支援などはもちろん、仕事で成長するための支援が特に充実している。例えば、コロナ禍の中でリーダー陣を対象としたリモート研修を導入した。一般公募で研修希望者を募り、レポート提出

19年度に行われた決起会の様子



等により2倍の倍率で研修対象者が選ばれた。

「コロナ禍だからこそ一旦立ち止まることができ、社員教育ができました。結果、リーダー陣の成長、満足度の向上のみならず、若手の成長にもつながりました」（和田社長）。

### 特徴的な福利厚生

**ブーメラン制度** 起業・ボランティア・育児・介護など何らかの事情で退職した場合でも、状況が落ち着き、再就職を希望する場合は受け入れる再雇用制度をエスプールグループ全体で導入している。出産や結婚、パートナーの転勤など一時的な退職を余儀なくされる場面もあるため、復職できる機会を会社として創出している。元のポジションに就くことも可能なため、キャリア形成にも傷がつかない仕組みになっている。新たな働き方に何らかの希望がある場合は、人事部長や上長との面談により設定することもできる。現在、この制度を活用して再雇用された社員が14名いる。

**高齢者の雇用** 70歳まで再雇用可能とし、人生経験が豊富なシルバー人材の活躍の場を広げている。障がい者雇用支援事業を行っている同社では、IQが70を下回る知的障がい（その多くは幼稚園～小学校低学年くらいの知能指数）のある方とのコミュニケーションが必要不可欠であるという。65歳以上の高齢者人材は、これまでの子育て経験や前職でのマネジメント経験、またお孫さんとの日々のコミュニケーション力により、力を発揮している。シルバー人材といえども、体力もあり若く、第2のキャリアとして生き活きと働いている人が全社員の1割超を占めている。

「障がい者の働く農園管理者の仕事には、農園の近くに住んでいる多くのシニアが中途採用されています。家族にも良い仕事をしていると褒められる方が多いようです」（和田社長）。

**障がい者** 身体障がい者に限らず、知的障がい



図表3 主な福利厚生制度（CMCマテリアルズ株式会社）

福利厚生の領域	実施している施策
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、スポーツ施設・フィットネス施設費用補助、感染症予防対策
保険保障	総合福祉団体定期保険・死亡保険
両立支援	育児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、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備品貸与、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、宿泊費用補助
資産形成	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、従業員旅行
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、パースデイ、病気）

きる。グローバルの制度であるため、他国の従業員との賞の授受ができる。感謝の内容と賞の等級にはグローバルでの統一基準があり、コンピュータ上で贈り手側が照会すると、推奨の賞が表示される。賞の申請は受け手側の上長に送られ、受け手側でも賞がふさわしいかどうか判断する。

「仕事をサポートしてもらったときやグローバルプロジェクトに参加してもらったときなどに賞を贈ります。賞をもらうとその内容をグローバルにみながみることができると、モチベーションの向上につながります」（小林さん、森さん）。

日本法人だけでも1カ月に20件ほど賞が贈られるという。

**各種表彰制度・勤続表彰** 勤続5年ごとに、記念品、Yearbook（関係する従業員からのお祝いの言葉をまとめた本）、選べる賞品が贈呈される。これもグローバルでの制度だ。

**学費補助** 学位を取得する教育機関（例：大学、大学院など）に通学すると、最大1年で5,250ドルの学費が補助され、MBA取得等3件の実績がある。

**語学補助** オンライン英会話スクールを法人契約しており、上長の承認があれば希望者は無料で受講ができる。語学教室に通う場合、年5万円までの補助が受けられる。

**ESPP（従業員持ち株制度）** 正従業員は親会

Yearbook



社の株式を時価の15%割引で購入できる。多くの従業員が活用している。

**食事会補助** 部署内2回、他部署間で2回までの食事会などに費用補助を行うなど、従業員間のエンゲージメントの強化にも努めている。4名以上の会食やイベントなどに、1人につき3,000円、年2回まで補助される。非正規従業員も対象。

**人間ドック・婦人科検診補助** 健康保険組合からの補助に上乘せして人間ドックを補助している。提携検診機関であれば内視鏡検査でも本人負担0円で受診でき、被扶養の配偶者にも適用される。子宮頸がん、乳がん検診等の婦人科検診にも1万円程補助（補助額は契約健診機関の金額に合わせるよう毎年見直される）される。

コロナ禍における福利厚生

同社では、無災害記録が1,100日を超える（現在も継続中）など、安全意識は徹底していたが、Covid-19対策のため、さらに対策を強化した。

また、海外とのやりとりの多い同社では、コロナ禍以前から在宅勤務が行える体制であったが、コロナ禍の中で、希望者にモニターを貸与するなど、より体制整備を進めた。

今後の課題、取り組みについて

今後の課題としては、コロナ禍で食事会補助がなかなか使えない中で、eラーニングなど別の仕組みを社内で展開することだという。「やはり自分が周知した福利厚生を使ってもらえたときは嬉しいです。担当者自身が使ってみてどうだったか伝えていくことも重要だと思います」（小林さん）。

「柔軟な働き方やターゲットカルチャーの明文化など、長い時間かけてつくってきた制度や職場環境が、従業員の満足度アップや従業員の採用につながっていることを嬉しく思います」（森さん）。