

優良福利厚生法人（総合）受賞

大東建託株式会社

～ダイバーシティ経営に欠かせない充実の福利厚生～

大東建託株式会社（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、1974年設立、東京都港区に本社を置く建設および不動産仲介・管理会社であり、全国展開している。

同社ダイバーシティ推進部の湯目由佳理さん、平山佳乃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③制度充実と⑤福利厚生への熱意の評価軸が高く評価された（図表1）。

同社はダイバーシティ経営を宣言し、その推進・定着のために福利厚生制度を見直し、多様な従業員が働きやすいよう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。また、時代の変化に合わせた環境の整備にも取り組んでいる。

福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

経営層には、「働きがいや働きやすさを追求していく上で、男性・女性、既婚・未婚といった属性にとらわれることなく、多様な働き方を実現できる環境を整備していくことが必要不可欠であり、それによって社員一人ひとりが誇りをもって仕事に打ち込むことができ、夢や将来を託せる会社へと進化できる」という思いがある。

福利厚生担当者も、女性が希望どおりの働き方で就業継続できるよう、「ダイバーシティ推進体制の整備」と「ワーク・ライフ・バランスの向上」に積極的に取り組んでいる（図表2）。

従業員の声、現場の状況をキャッチ 働き方改

大東建託株式会社 概要（2022年3月31日現在）

業種	建設業
事業概要	建設、不動産仲介・管理
従業員属性別人数	正規従業員 8,349人 非正規従業員 656人
非正規社員の割合	7.2%
男女比	男性85.2% 女性14.8%
平均勤続年数（正規従業員）	10.9年
平均年齢（正規従業員）	43.7歳
多い職種	営業職・技術職

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ほど把握し、その課題に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、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

革の第一歩として、2015年より従業員満足度調査「D-COMPASS」（現エンゲージメント調査）を導入し、現場のリアルな声を吸い上げている。また、福利厚生についてのアンケートを実施し、相談窓口設置による社員からの各種提案や困り事の相談受け付け、ヒアリングで現場の声や状況を様々な角度からキャッチし、その結果に基づき福利厚生を充実させ、社員満足度の向上を図っている。

支店健全経営ランキング 業績主体の評価だけではなく、ワーク・ライフ・バランスの観点から

47期朝食フォトコンテスト「コロナ禍を元気に乗り切る朝食」入賞作品結果発表

47期11月度 安全衛生委員会TV会議資料
2020.11.12 人事部 安全衛生課

審査は 栄養バランス・水分・野菜・免疫力・ストレス解消・手軽さ・楽しみながら・効果・エピソードで判定しています
素晴らしい作品と応募、エピソードをありがとうございました！

※視所属先で表記しています



も支店の健全経営度を評価している。「過度な残業はしていないか」「有給休暇は取得できているか」「組織に人が定着しているか」「健康診断二次検査は受診できているか」など、営業成績主体の評価だけではなく、人材育成・組織の活性化、生産性の向上など、働きやすい環境づくりも含め、支店の“健全な経営”を評価している。

いろどりLAB 19年4月には、女性11名のプロジェクト「いろどりLAB（ラボ）」が発足した。女性活躍推進をきっかけに、全従業員が継続して活躍できる環境を整え、企業の持続的な成長につなげることを目的としたもので「ずっとここで。十人十色を活かせる企業に。」をスローガンに活動している。このプロジェクトから、出産前の制度として「マタニティー休暇」「不妊治療休暇」「不妊治療休業」が生まれた。

出産・復職後のサポートとしては、育児短時間勤務と子の看護休暇を法定を大きく上回る中学校修了までの子がいる従業員を対象とするなど、新たな制度が次々に誕生した。

特徴的な福利厚生

朝食フォトコンテストの実施 健康診断の結果から高血圧・糖尿病予備軍の人ほど朝食を摂っていないことが分かった。

そこで16年度から始まったのが「朝食フォトコンテスト」（写真上）。“コロナ禍を元気に乗り切る朝食”など、毎年テーマを決めて社員から写真

とエピソードを募集。栄養バランス、彩りや朝食ならではの手軽さなどを審査する。

結果を社内報等で発表することにより、社員の朝食摂取率向上を目指すとともに、正しい健康習

図表2 主な福利厚生制度

福利厚生領域	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・提携ローン
医療・健康	予防接種、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・フィットネス施設、感染症予防対策
保険保障	総合福祉団体定期保険、団体障害・医療保険、GLTD、団体介護保険、保険料補助
両立支援	企業主導型保育所、出産・育児に関する相談窓口等、不妊治療に対する休暇付与・費用補助、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、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、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	社内イベント・懇親会
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、リフレッシュ・永年勤続、アニバーサリー、子育て支援関連）、ファミリーシップ制度

慣を身に付けてもらうきっかけとなっている。

カムバックパス制度 結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤等の事情によりやむを得ず退職し、退職事由が解消した際の復職希望を退職時に表明していた場合、復職可能となった時点で本人の申し出により、優先的に再入社を認める。一定の評価を得た社員が使える制度で、退職日から5年以内であれば再入社できる。社員の働き方を柔軟に支援している。

ファミリーシップ制度 (LGBTQ) 同社は従業員の多様性を尊重し、性的マイノリティにも福利厚生適用範囲を拡充し、社内ネットワークを構築している。そのうちの1つがファミリーシップ制度である。同姓パートナーとの関係性を“婚姻相当”と認め、パートナーの両親、子を含めて“家族”とみなし、家族向けの慶弔・育児介護・住宅等の福利厚生制度を適用している。公的な証明書の提出は強制していない。

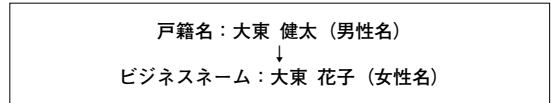
また、戸籍以外の氏名を使用できる「ビジネスネーム」の制度は、自認している性に合わせた名前や、旧姓使用を可能としている(図表3)。

このような社内ルールの範囲で認める適応性に富んだ対応は、心の負担をも軽減するのではないだろうか。

定期健康診断事後フォロー ハイリスク群の対象者に対しては、本人だけでなく上司にも連絡し、安全配慮義務に基づいて必ず受診するように促すとともに、産業医・保健師が数値の改善までフォローしている。二次検査の受診率は、新型コロナで影響を受けた年を除き、実施率100%を継続している。病気の芽がまだ小さいうちに早期に摘み取ることで、先々の生活や命に関わる重大な問題とならないよう地道に継続している非常に重要な健康施策であり、社員と家族の健康管理は「健康経営」の重要方針と位置付けている。

ボッチャを通じて心のバリアフリーを推進 19年には同社グループにおける障がい者雇用から生まれたオリジナル手話を活用し、障がい者スポーツへの理解促進を図ることを目的に、他社と合同でボッチャ大会を開催した(写真右)。ボッチャは「ヨーロッパ生まれのパラリンピック正式種目で、重度脳性麻痺者もしくは同程度の四肢重度機能障がい者のために考案されたスポーツ(出典:日本ボッチャ協会)」。大会には130名が参加し、

図表3 ビジネスネームでLGBTQの従業員をフォロー



ボッチャ大会の様子



白熱したイベントとなった。

福利厚生の周知活動 メールマガジンのダイバースィティ通信をはじめ、社内報、イントラネット、大東建託オリジナル放送など、様々な手段を使い、全国どの支店の従業員にもしっかりと情報が行き渡るよう工夫をしている。

支店健全経営ランキングの結果や社外認定制度の取得状況、福利厚生制度一覧の開示、保健師の紹介等、多様な情報を様々な媒体で発信している。

今後の課題と取り組みについて

女性の活躍推進を経営課題の1つと捉えている。女性は、結婚、出産といったライフイベントに影響を受けやすい上、それぞれのライフステージで必要となる支援も多様なため、サポート体制も取りこぼさないよう多角的に制度や環境の構築を進めている。併せて女性に対するキャリア支援にも力を入れている。女性育成プログラムを始動し、女性活躍推進委員会の設置・女性教育研修・上司向け研修等を導入している。

「女性活躍を推進することで、すべての従業員が働きやすく、働きがいのある職場環境を構築しモチベーション高くいきいきと就業継続ができるよう努めていきたい」と平山さん。

「世の中やライフステージがどのように変化しても社員が夢や将来を託せる会社であり続けるために、できることはまだまだあるはず。挑戦に終わりはない」という経営者の考えが、同社の充実した福利厚生制度の基盤となっている。