

優良福利厚生法人（部門）経営課題対応部門受賞

ダイードリンク株式会社

～従業員の声を重視した制度づくりを実践～

受賞のポイント

ダイードリンク株式会社（以下、同社）は「ハタラクエール2022」において優良福利厚生法人として表彰された。

ハタラクエールは経営課題への対応、福利厚生の目的の位置付けと対応および制度そのものの充実度など6つの軸でスコア化される。同社のスコアが他の応募法人と比べて特に高かったのが、右表の経営課題への対応軸だ。同社は人事・労務上の課題を的確に把握し、その課題を福利厚生の活用で解決するという取り組みが適切に行われている。なかでも社員による制度の活用度が非常に高いこと、非正規社員に対しても充実した制度が提供されている部分が特に評価された。

「学習」と「健康」を重視した同社の福利厚生について、人事総務グループ・シニアマネージャー 岡田博氏にお話を伺った。

福利厚生の重要性

同社は従業員満足度や定着度の向上、企業としてのイメージ戦略のために福利厚生を非常に重視しており、社員や社会からも選ばれる企業になるために福利厚生は不可欠ととらえている。同社においては「課題を抽出し解決する」という福利厚生でのソリューションが適切に行われている。

従業員の意見を重視した制度づくり

同社は制度構築に当たって従業員の意見を重視して会社と従業員が一緒に創り上げ、その改善にも意見を取り入れるというサイクルで進化を続けている。会社からのお仕着せの制度ではなく制度を使う従業員の本当のニーズに応える制度にしたという思いからだ。

ダイードリンク株式会社 概要（2022年1月21日現在）

業種 製造業
本社 大阪市北区
事業概要 清涼飲料等の販売
設立 2016年2月（創業1975年1月）
資本金 3億5,000万円
従業員数 正規従業員 705人
非正規従業員 53人
非正規割合 7.0%
男女比 男性80.4% 女性19.6%
平均勤続年数 正規従業員 18.9年
平均年齢 正規従業員 45.4歳
多い職種 営業職 420名
HP URL <https://www.dydo.co.jp/>

ハタラクエールの審査6分野（抜粋）

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

同社は毎年の自己申告制度のほかにも、機会あるごとに従業員の意見に耳を傾けている。例えばテレワーク制度にはいち早く16年からトライアルを実施した。結婚・出産を機に愛知県に居住することになった大阪勤務の従業員からの声を受け、当該社員を対象者として制度化に向けて取り組み、20年に全社導入した。

同社には「チャレンジアワード」という制度がある。年1回、従業員から提案を募りまず事務局での審査で半数程度に絞る。それに対して全社員が投票を行い、その後役員による最終審査を経て優れた提案を選び順位を付けて表彰するものだ。表彰を受けた提案でも実行のためには効果やコスト、自社の事業戦略との整合性など様々な観点からの検討が必要だ。そのため提案は主管部署で検討し、最終的には経営の判断を受けて実行に移される。この中から誕生した制度の1つが「副業制度」だ。

同社の副業制度は、従業員からの申請を受けて会社が審査し、許可を出す。申請に当たっては、業務内容、雇用形態、1カ月当たりの就業時間などを記載する。20年秋に解禁となった制度だが、現在は約40名が許可を得ている。副業の内容はデリバリー、コンサル業、農業など多岐にわたる。

同社が副業を許可している背景には、従業員のキャリア多様化への対応による満足度向上に加えて、適性や興味を活かした分野での活動の中から、本業での新しい発案なども期待してのことだという。

ポイント制度

同社ではポイント制度を導入している。会社が定めるいくつかの「良い」行動などに対する報奨をポイント化して従業員に付与するものだ。獲得したポイントは導入している福利厚生パッケージのコンテンツである旅行やスポーツクラブ利用などの割引料金にさらにポイント分を充当して一層割り引いた料金で利用できる。従業員にとっては利便性の高い制度だ。ポイントは、チャレンジアワード受賞、無事故無違反表彰、人間ドック結果表彰（優良者）、資格取得、健康イベント参加などに対して付与される。

「学習」と「健康」

同社の福利厚生制度のもうひとつの特徴は「学習」と「健康」に注力していることだ。

これにはトップの思いが強く反映されており「個人の成長が会社の成長」「良い仕事をするにはまず健康」との考えから、福利厚生パッケージ内のこの分野のコンテンツを利用する場合は、前述のポイント単価が高く設定されている。

学習に関する支援制度として、従業員が資格を取得した場合の費用を半額補助している（1資格当たりの上限あり、取得資格数制限なし）。雇用保険での教育訓練給付金と併せるとかなり手厚い制度だ。

また、同社では健康経営についても独自の「健康経営戦略マップ」に基づいて取り組みを進めている。会社の取り組みを「健康投資」と位置付け、それに対する投資効果の指標を定めている。最終目標は個人の仕事に対するパフォーマンスの最大化と職場の活力の向上だ。

同社では健康に直結する「飲料」を提供していることから、営業社員は訪問先の企業で顧客から従業員の健康づくりについて相談を受け、自社の取り組みを紹介しながら課題解決をサポートすることが多いという。

そのため営業職社員の健康に対する意識の-highいことが特徴だ。資格取得制度を利用して健康管理士、健康経営アドバイザーなどの資格を取得する営業職も多いという。

時間を提供する制度

もう一つ同社の制度の特徴は、仕事と私生活の両立に必要な「時間」に関する制度の豊富さだ。

スーパーフレックス制度 この制度は固定の勤務時間（コアタイム）なしで月間稼働日数×7.5時間として月間労働時間を定め、1日3時間を最低労働時間とし、配分は午前6時から午後9時まで各自自由に決められる。

完全テレワーク 同社には通常のテレワークに加えて完全テレワーク制度がある。申請許可制で、全就業日を在宅可とし勤務地への出勤は不要、業務上必要な場合は出張扱いで出勤する。現在利用している社員は10名弱とのことだ。

短時間勤務制度 育児のための短時間勤務を対象となる子ども12歳の年度末まで利用できる。

介護短時間勤務 介護のための短時間勤務を最長で3年間利用できる。

介護休業制度 対象家族1人につき通算365日まで、12回まで分割取得できる。

新たな働き方 全従業員が自身の生産性向上につながる働き方を選択できる。

A. テレワーク・モバイルワークをベースとした働き方（週4日まで可能）

B. 毎日出社を前提とする働き方

今後の課題

今後に向けての課題のひとつは営業職の働き方についていかに生産性高く営業活動に時間を使えるか、エンゲージメント向上につながるための打ち手を実行したいとのことだ。

岡田氏は最後に「福利厚生制度は使われているかが大切で、そのためには期待に応える制度にしたい。今後も従業員と一緒に創っていくことを大切にしたい」と語った。