

優良福利厚生法人（部門）経営課題対応部門受賞

戸田建設株式会社

～社員の多様な働き方に対応する福利厚生を提供～

戸田建設株式会社は、「ハタラクエール2022」において、総合スコアで上位にあり、優良福利厚生法人の部門賞において、経営課題対応部門で表彰された。

ハタラクエールの審査は、6つの評価軸でスコア化され、その合計点で評価される。同社は右図の人事労務課題に福利厚生で対応しているという評価軸のスコアが大変高いことから、部門賞の表彰に至った。

同社人事部人事二課長岡本齊宏さんと同課主任山本万喜さんにお話を伺った。

福利厚生の実施目的

同社では企業の成長や価値の向上のためには、社員の確保・定着・成果発揮が不可欠であると考えている。社員から選ばれ、評価される企業となり、エンゲージメントを向上させるには、個々の社員を尊重した職場環境の整備に取り組むことが必要となる。

岡本さんは「企業を取り巻く環境や社員の生活背景、価値観なども多様化する中で、給与による処遇のみに止まらず、福利厚生の充実による総合的なサポートも必要であり、多様化に即応できるように多くの選択肢を設けた制度構築とその充実を図っています」と語る。

社員ニーズの把握

社員の多様なニーズは、労働組合（名称：戸田建設職員組合）との定期的な会合の場で把握している。労組は年3回の職場会で組合員の声を吸い上げており、会社に伝えている。

会社と労組の関係は良好であり、レクリエーション活動等を共催することもある。労組の要望もあり、20年以上前から「ゆうゆう倶楽部」という

戸田建設株式会社 概要（2022年4月1日現在）

業種	建設業
事業概要	建築・土木、地域・都市開発
従業員属性別数	総従業員数 4,886人 うち非正規従業員 711人
非正規従業員の割合	14.6%
男女比	84.6:15.4
平均勤続年数（正規従業員）	19.1年
平均年齢（正規従業員）	44.6歳
多い職種	施工管理職

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

ライフプランセミナーを共催している。セミナーは、定年直前の59歳の社員を対象として、年2回開催している。

現在はコロナ禍の影響からリモート形式で、時間も短縮しての開催となっているが、事前課題の動画を配信するなどカバーしている。毎年、対象者の8割以上が参加する人気企画で、今後も実施していくとしている。

また、リモート開催には夫婦で参加できるといったメリットもあった。参加者からは「もっと早い時期に受講したかった」との声があがっており、今後は、より若い年代向けのライフプランについて情報提供の場を充実させたいとしている。

例えば、キャリアプランについての社内研修のカリキュラムに、ライフプラン教育を組み込むことも検討しているとのことだ。

また、選択制確定拠出年金を利用して、社員の老後の資産形成を支援する制度も導入している。確定給付企業年金もあるため、掛金の上限は月額2万7,500円だが、手当の一部を掛金に振り替える

ことを選択でき、0～2万7,500円の間には8通りの選択肢が用意している。

多様な働き方に対応する福利厚生

社員の宗教等への配慮 外国人社員にはそれぞれの宗教等に配慮している。住居選定には、集合寮ではなく、個別借上社宅とすることもあったという。

職場においても、社内文書の英語化のほか、研修中でも祈りの時間を設けるといった配慮もしている。

LGBTQ 同性パートナーシップ制度を設け、社内規程上配偶者とみなしている。定義を明確にするため、同性パートナーシップ合意契約が明示されている公正証書の提出を求めている。配偶者とみなされることで、結婚祝金等の慶弔給付、慶弔を含む休暇、諸手当の対象となる。

トランスジェンダー社員については、ビジネスネームの使用を認めたり、相談窓口を設置したり、LGBTQに理解を深める研修も行っている。

育児との両立 10年から育児短時間勤務の最長期間を法定超の「小学校3年生修了まで」としている。

20年からは、預け先保育園に子どもを徐々に慣らすための「ならし保育休暇」を制度化し、転園の際にも利用できるよう、子どもが4歳に達するまで利用可能としている。

また、育児費用の負担を軽減するためベビーシッター利用券を配付している。復職に当たっては社員本人が希望する企業主導型保育園を利用できるよう工夫している。

介護との両立 外部講師を招いた介護セミナーを定期的に開催している。介護が始まった際の心構え、公的支援、福利厚生で受けられる支援等をまとめた介護支援ハンドブック(写真)も作成し、社内イントラに掲載している。

介護を行っている社員は、失効した有給休暇を積み立てた「積立失効有休」を使って介護休暇を取得できる。有休消化後も法定を上回る183日の介護休業が利用でき、介護と仕事の両立をサポートしている。

疾病治療との両立 疾病治療中の社員も積立失効有休を通院や入院などに利用できる。また、疾病・治療の状況や本人の希望に応じ、テレワーク

介護ハンドブックの表紙



を活用することで、療養中の社員にも働きやすい環境を提供している。

社員の健康管理への取り組み

社員の健康管理は、人事部健康管理課を担当部署とし、産業医、保健師、看護師と連携して、健康指導、相談などを行い、職員の健康に対する意識付けを図っている。

人間ドック、婦人科検診、再検査、禁煙外来等にかかる費用を補助し、疾病・健康障害の予防・早期発見につなげている(4年連続で健康経営優良法人(ホワイト500)に認定)。

疾病の早期発見以前に社員のワークライフバランスにも配慮している。担当現場の工事が終了し、次の現場へ異動する際に「現場異動時休暇」として、長期休暇を取得できる。

平日5日間を含む最大9連休であり、これにより次の工事現場に向かう前のリフレッシュが可能となる。

今後の取り組み

同社では、今後の取り組みとして「今後も個々の社員を尊重してサポートしていくことで成果発揮につなげていきたい。一方で、個の尊重が過ぎれば不平等感が生じる懸念もある。バランスを取りながら、多様な働き方の実現に向けて取り組んでいく」としている。