

優良福利厚生法人(部門)運用充実部門・福利厚生への熱意部門2部門受賞

BIPROGY株式会社

～総合福祉ビジョンを掲げ、充実した制度を提供～

受賞のポイント

BIPROGY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。

同社が最も高く評価されたのは、図表1のとおり、福利厚生制度の運用面の充実だ。同社の福利厚生制度はコンセプトの明確さ・充実度において優れており、利用も活発だ。人事戦略を支える重要な手段として福利厚生を認識している経営者の意思と担当者の熱意のあらわれも評価された。

同社の福利厚生について、人事部人事室長澤田博幸さんと同室主任浅野勝さんにお話を伺った。

総合福祉ビジョンに沿った福利厚生体系

同社は従業員満足度向上による社内の活性化と定着度の向上を企業のイメージ戦略の重要な手段として福利厚生を非常に重視している。

1970年代半ばから「生涯にわたる豊かな生活のために」として「総合福祉ビジョン」を掲げ、骨格をしっかりとして決めて制度の充実を図ってきた（図表2）。

総合福祉ビジョンの「生涯にわたる豊かな生活」という基本理念を、「安定した生活」「こころ豊かな生活」「健康な生活」の3つのカテゴリーに分類し、さらにその中を細かく体系化している。

例えば、大分類「安定した生活」は、「不安のない生活」「老後生活の準備支援」「両立支援」「自助努力動機づけ」

BIPROGY株式会社 概要（2022年4月1日現在）

業種	情報・通信
事業概要	クラウドやアウトソーシングなどのサービスビジネス、コンピュータシステム、ネットワークシステムの販売・賃貸など
従業員数	連結8,068名 単体：4,451名
非正規割合	6.6%
男女比	男性 85.6% 女性 14.4%
平均勤続年数	正規従業員 21.0年
平均年齢	正規従業員 46.1歳
多い職種	システムエンジニア職 3,476名

図表1 ハタラクエールの審査6分野（抜粋）

評価軸	評価内容
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

の4つの中項目に分類、さらに小項目を設け、その下にそれぞれに対応する具体的な施策が定めら

図表2 総合福祉ビジョンに基づいた福利厚生体系



れている。

1970年代から福利厚生に関する詳細な体系図を作成し、従業員に対し効率的に、年齢やライフステージに活用できるよう制度の充実に取り組んできたことは非常に先進的であり、驚きといえる。

目を見張る充実した制度

先述のとおり、多岐にわたる福利厚生制度それぞれについて、制度の目的が実現できるかについて考えられている。

育児・介護と仕事の両立については、単に制度をつくるだけでなく、社内に相談窓口を設置して本人や上司が必要な情報を提供したり、困りごとを相談できたりする体制を取っている。

復職時には、上司との面談による情報提供など職場環境を整えている。

従業員に対するサポートを行いながら、その声を反映させさらに制度のブラッシュアップにつなげている。

ダイバーシティ&インクルージョンの観点から専門の推進室も設けており、本人や上司の相談窓口を設けたり、他社事例がほとんどない性別転換手術への補助や休暇も提供している。今後は術後に職場で不自由なく働けるオフィス環境の整備も課題となる。

制度のもうひとつの特長は、老後に向けての資産形成、医療給付の充実度にある。厚生年金など公的年金のほか、財形や確定拠出年金、自社健保での特例退職被保険者制度も用意されている。

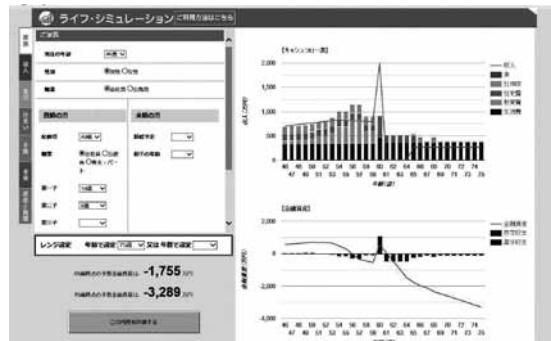
なかでも特筆すべきはWEB上で用意しているライフプランシミュレーションの「MY LIFE COACH」だ。これは個人の収支や資産形成に関する教育や情報提供、将来に向けての財政シミュレーションができるものだ。

結婚資金、葬儀費用、老後資金などにいくらかかるかの基本的な情報、資産形成に関するニュース、メルマガの配信、セミナーでの情報提供のほか、年齢や家族状況、収入や資産状況などを入力することで、必要資金のほかに、不足資金の算出もできる。

忙しい日々の中では社員は関心を向けにくいだが、少子高齢化の進む日本では自分と家族の将来のために活用すべきだろう。

在職中だけでなく「生涯にわたる豊かな生活の

MY LIFE COACHの画面



ために」を実現するための取り組みでもある。

複数の組織での福利厚生運営

同社の福利厚生制度を支える組織もまた多岐にわたる。

福利厚生は、会社（人事）、労働組合、福祉会（共済会）、健康保険組合、企業年金基金の5つの組織が分担している。

これらの組織がそれぞれの機能を会社から切り出し、専門組織で担当することでサービスの品質向上、施策に関する意思決定のスピードアップが図られるメリットがある。

組織間の情報共有は、人事担当役員、人事部長、人事室長などのキーマンを会社と各組織の兼務とすることで配慮している。そのほか、情報交換も随時行っている。

人事施策と福利厚生は切り離せないという考え方をあらわす体制だ。

今後の課題

今回お話を伺った澤田さんと浅野さんによれば、自社の福利厚生制度の品揃えは多いが、それで満足するのではなく、従業員の声をもっと収集し、他社を研究するなど、制度をアップデートしていきたいとのことだ。

また、5つの組織が福利厚生に関わる体制になっているために、従業員に制度の全体像をわかりやすく伝えるかが課題だという。

今後は、健康経営にも注力し、社員食堂でのスマートミール提供や健康アプリ、健康関連セミナーなど、すでに取り組んでいる施策に加えて、社内診療所を活用するなど、女性特有の疾病、睡眠への対応も進めたいと考えている。