

## 優良福利厚生法人（部門）運用充実部門受賞

## 株式会社昭和設計

～福利厚生の充実が「社員の幸せの実現」のため～

株式会社昭和設計は、優良福利厚生法人（運用充実）として表彰された。

同社は、1957年設立、大阪市北区に本社を置き建築設計・建設コンサルタントを事業とする。

総務部の豊田康裕さん、茶円麻由子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④運用充実の評価軸で高く評価された。

提供されている福利厚生制度の利用状況は高く、401k確定拠出型年金マッチング拠出は加入率63%と、多くの社員がメリットを理解し利用している。また、非正規社員はすべての福利厚生制度の利用が認められていることも特徴の一つとなっている。

## 福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

同社は創業以来「社員の幸せの実現」を経営理念とし、実現のためには福利厚生の充実が必要であるとの経営者の考えのもと、「少子高齢化」「労働力の減少」「ワークライフバランス」「働き方改革」「女性活躍推進」など、社会構造や環境の変化に柔軟に対応し、社員のニーズも汲み取りながら福利厚生制度を充実させている。

担当者も、常に社員のためになる仕組み、制度、使いやすさ等を追及し続け、福利厚生の充実を図っている。

**社員の要望に沿った制度の改定** 経営者の思いとともに、担当者はより社員の状況を近くに感じている。

パーソナル休暇、エフ休暇等の休暇制度は、社員の立場で、少しでも休暇を取得しやすくなるよ

## 株式会社昭和設計 概要（2022年3月31日現在）

業種	サービス業
事業概要	建築設計事務所・建設コンサルタント
従業員属性別数	正規従業員 185人 非正規従業員 32人
非正規社員の割合	14.7%
男女比	男性77% 女性23%
平均勤続年数	(正規従業員) 13.0年 (非正規従業員) 42.3歳
平均年齢	(正規従業員) 42.3歳
多い職種	一級建築士

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

うに制度自体を見直すなど、どうしたら安心して働ける会社になるかを常に考えている。

また、非正規社員も正規社員と同様にすべての福利厚生を利用できる。

これは、特殊技術を持った社員が、フリーに働きたいという要望が多かったため、その声に応えるべく適用している。

## 特徴的な福利厚生

団体長期障害所得補償保険（GLTD） 介護の

ために退職せざるを得ない社員がいて、残念だったとの担当者の思いから、介護休業を補償する保険を探し続けGLTDにたどり着いた。

GLTDは本来、病気やけがで働けない期間の所得を補償する保険であるが、介護休業時の1年間、標準報酬月額6割相当の補償が受けられる特約を付保した。

これにより退職せず休職しながら所得を確保することが可能となり、介護離職の防止につながっている。なお、GLTDと介護休業特約の保険料は全額会社負担としている。

**パーソナル休暇** 7～9月のうちの3日間を各自が選択し夏期休暇としていたが、お盆の時期に計画年休を取る社員が多いことから、同期間だけで3日間の取得が難しいとの声が多数あった。現在は取得可能期間を1年間とし、時間単位の取得も可能とした。取得する理由も大幅に広げ、用途を充実させている。

**エフ休暇** 生理休暇の利用促進を目的とし制度を充実させた。名称はフィメール（女性）の“F”から取り、生理日のほかPMS（月経前症候群）、更年期障害、つわり、婦人科系の病気や妊娠中の検診、男性社員も適用となる妊活の通院取得を可能とした。従来は月1日（年12日）の取得制限があったが、現在は1時間単位での取得に見直し、連続で12日間取得できることになったことから利用率が向上し、想定以上の効果が得られた。特に男性社員の妊活通院の取得が多いという。

「福利厚生でなんとか社員の役に立てないか」と常に考えて工夫を重ねている担当者の思いが込められた制度であり、その効果の一例といえる。

**食品の無人販売** 社員食堂の代わりに、いつでも購入可能な食品の無人販売の制度がある。野菜、乳製品、サラダ、フルーツを全品100円で販売しているほか、近年は冷凍食品サービスも導入し、添加物の入っていないパスタ、焼きそばなども販売している。

いずれも会社が半額を負担しているため、野菜・冷凍食品の両方を購入しても1食当たり200～300円で食べられ、体と財布に優しい制度となっている（図表2）。

**65歳以上の全社員継続雇用** 65歳定年後、再雇用期間を経て、65歳に到達した時点で社員本人が希望し、上長の推薦があれば、条件・上限年齢

図表2 食品の無人販売



に関係なく雇用契約をすることでしている。

社員はほとんどが技術士や一級建築士などの専門的な資格を有しているため、本人の要望と職場のニーズを最優先して決定している。いつまでも現役で働きたいという希望を持った社員に働いてもらうことは、会社にとっても非常にありがたい制度といえる。

**保健師相談会** 人材＝人財の考えに基づき、生活習慣病などの疾病の予防・重症化対策として、人間ドックおよび脳ドック、婦人科検診の費用を補助している。

社内にて週1回保健師相談会を実施し、心身の健康について気軽に相談し、会社を通さず誰でも気軽に専門的なアドバイスを貰える体制を整えている。

#### 今後の課題と取り組みについて

従業員満足度調査によりメンタルに関する要望が目立ってきているため、今後、メンタル対策の充実が課題だと考えている。

また、「社員の心身の健康が第一である」との考えのもと、社員のニーズを汲み取り、福利厚生制度を策定、改定していきたいと考えている。