

優良福利厚生法人（部門）福利厚生への熱意部門受賞

ドリームビジョン株式会社

～「全社員の幸福を追求する会社」を目指し福利厚生を活用～

受賞のポイント

ドリームビジョン株式会社は、「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。最も高く評価されたポイントは図表1で示す「福利厚生への熱意」である。経営者自身が福利厚生を重視し、経営の一手段として活用している。創業者である代表取締役会長前田俊樹さんに直接お話を伺った。

社員の幸福を追求する会社

2008年に創業され、SES（システムエンジニアリングサービス＝エンジニアが客先に常駐するIT関連の業務形態）事業とIT業界に特化した人材サービスをメインに行ってきた。これらの事業ではエンジニアの採用と定着がキーポイントだが、創業後しばらくは採用難と離職者の多さに悩んでいた。その原因を探るうちに客先に常駐するエンジニアは会社とのつながりを感じる事が少なく、会社への愛着や誇りを持ちづらいつたのではないかと気付いた。

そこで自社の強み、エンジニアへの思いなどを改めて考えたときに、「日本一エンジニアにやさしい会社」というキーワードにたどり着いた。

社員一人ひとりが自らの描くキャリアビジョンを実現するため、そして会社の成長を実現するためにはプライベートの充実も含めた働きやすい環境づくりが不可欠だ。

福利厚生を「会社が社員を大切に思う気持ちを形にしたもの」と捉え、その充実に取り組むようになった。

「日本一エンジニアを大切にできる会社」から、さらに進んで「全社員の幸福(Employee Happiness)を追求する会社」を目標に掲げている。

ドリームビジョン株式会社 概要（2022年7月22日現在）

業種	システム関連サービス業
本社	東京都中央区
事業概要	システム開発事業、ネットワーク・サーバー設計構築運用事業、webを利用した各種サービス、3D顔認証サービスなど
設立	2008年6月10日
資本金	2,000万円
従業員数	83名
非正規割合	11.5%
男女比	男性64.5% 女性35.5%
平均勤続年数	正規従業員 3年
平均年齢	正規従業員 35歳
多い職種	技術職 68名
HP URL	https://www.dream-v.co.jp/

図表1 ハタラクエールの審査6分野

評価軸	評価内容
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

ユーザビリティを重視した福利厚生制度

福利厚生制度は図表2のとおり。80名規模の会社としては非常に手厚く、しかも社員が使いやすいよう工夫されている。

いくつかの特長的な制度を示す。

書籍購入補助制度 業務に必要な専門書籍の購入費用を2カ月で6,000円まで補助する制度。導入当初は読後に本のレビューと書籍を会社に提出することをルールとしていた。書籍を集めることで社内ライブラリーができ、社員は自分の職種に偏らず知識を得られると考えたからだ。しかし、まったく申請がなかった。理由を聞くと「レビューや書籍を会社に送るのが面倒」「専門書は手元に置いておきたい」という意見が多かった。現在は購入理由を申請するだけで、書籍は社員がそのまま保有するルールに変更し、高価なものも多い

専門書購入のために支給額を月2,000円から2カ月で6,000円とした。これをきっかけに前田さんは制度の「ユーザビリティ（使いやすさ）」を意識するようになったという。

資格取得補助・インセンティブ スキル向上のために資格取得の費用（受験費用など）に加えて合格した場合のインセンティブが用意されている。

懇親会費補助 1回1人4,000円を上限に、メンバーが変われば何度でも利用できる補助制度となっている。自部署の懇親会や打ち上げ会だけでなく、他部署の社員との交流にも使うことができる。

昼食チケット 提携する飲食店やコンビニなどで利用できる毎月6,500円分の昼食チケットを、月3,200円補助している。

会社補助は福利厚生税制の要件を満たし非課税となる「チケットレストラン」を活用しており、社員に人気の制度だ。

アニバーサリー手当 社員が自ら選んだ記念日に有給休暇（有休）を取得すると1万円を支給する。有休取得を呼びかけるだけでなく、インセンティブを支給して利用率を高めている。

ウェルカム休暇 労基法では入社後6カ月経過までは有休が発生しないため、その間に体調不良等で休むと欠勤となる。それを回避するのがウェルカム休暇である。入社したときから仲間だという会社からの歓迎の気持ちを表す制度でもある。

このほかにも、慶弔見舞金や企業型確定拠出年金、住宅手当、家族手当などベーシックな制度に加えて、健康診断のオプション費用の補助、研修制度や外部セミナーの定期開催など25種の制度が用意されている。

社員へのサポート

エンジニアの業務に対して3方向からのサポートが用意されている。

部署の先輩社員から 技術的なことなどを指導する。先輩による指導は企業内で一般的に行われ

図表2

主な福利厚生制度

制度名称	備考
書籍購入補助制度	最大6,000円/2カ月で
資格取得補助制度	1人4,000円/回（メンバーが変われば何回でも可）
懇親会費補助制度	被扶養家族も対象（人数制限なし）
インフルエンザ予防接種補助	3,200円/1カ月
チケットレストラン（食事代補助）	在籍5年20万円、10年50万円支給
永年勤続報奨制度	
資格取得インセンティブ制度	
アニバーサリー手当制度	年1回自分の記念日に有給休暇を取得すると手当1万円を支給
テレワーク特別手当	通勤者には危険手当として月3,000円を支給
EAPプログラム	
トレーナー手当	新入社員をサポートする先輩社員が対象
ウェルカム休暇	入社6カ月以内の社員に対し月1日の有給休暇を付与
健康診断オプション費用補助制度	上限3万円/2年ごと
ランチミーティング	

注 このほか、慶弔見舞金、企業型確定拠出年金、住宅および家族手当、福利厚生サービス、会員制リゾート施設、セミナー受講などの制度を含め25の制度が提供されている

ているが、先輩が忙しくなるとつい後回しになりがちだ。それが明確に「業務」として認定され、「トレーナー手当」が支給される。

営業部門から 現場の問題や顧客との契約、細かなやり取りなどは、営業部門から直接サポートを受けられる。契約書の理解、取り扱いなどを含め営業と技術の連携は重要だ。

会社（人事部門）から 面談やランチミーティングなどコミュニケーションの機会提供のほか、産業看護師やキャリアカウンセラーによるEAPサービスも提供されている。

これらは経験者だけでなく未経験者も積極的に採用している同社ならではの工夫だ。

将来に向けて

エンジニアには能力に応じた「適正給与」があると考えている。実力にあった適正な給与を得ながら長い目で自身のキャリアビジョンをしっかりと描き、力を付けていくことが必要だと前田さんは自身の経験から考えている。

今後はさらに「健康経営」にも積極的に取り組みたいという。従来の制度ではリフレッシュやスキルアップに注力してきたが、心身ともに健康であることがすべての基本だからだ。

「縁あって入社した社員一人ひとり、そしてその家族が入社して良かったと感じ、自分の仕事に誇りを持てる会社になれるよう、今後も取り組む。福利厚生にゴールはなく、真摯に向き合いブラッシュアップしていきたい」と語る前田さんの熱意を感じた。