

優良福利厚生法人（部門）ミッドサイズ法人部門受賞

## 日本ナレッジスペース株式会社

～社員とその家族の健康を考慮した経営を実践～

日本ナレッジスペース株式会社（以下「同社」）は、優良福利厚生法人（福利厚生への熱意/ミッドサイズ法人）として表彰を受けた。

同社は2014年4月に創業したシステム開発会社で、22年9月現在、本社を東京都港区に、支社を大阪府大阪市に構えている。

創業者である松岡竜邦・代表取締役役に、同社の取り組みや経営方針などについて聞いた。

## 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⑤「福利厚生への熱意」の評価軸で特に高い評価を受けた。

その要因は、エンジニアのための健康支援、健康管理に注力した福利厚生を多彩に取り揃えるなど、経営の一手段として福利厚生を活用していることにある。

加えて定期的に従業員の声を集め、新たな福利厚生を導入している積極的な姿勢なども評価を高めた。

## 福利厚生の実施目的、経営者の思い

一般的に座り仕事を中心となるシステム開発業務は、運動不足をはじめ、長時間労働、不摂生な食事などが常態化しやすく、社員が体調を崩しがちだとされる。

松岡氏は同社を立ち上げる際、「エンジニアの健康に配慮した会社になりたい」と考え、同社のビジョンに「社員とその家族の健康を考慮した経営を実践する」および「働く人の健康はまさに経営によって創造される未来である」を盛り込んだ。

従業員の健康を経営的視点から考え、戦略的に実施する「健康経営」にも早くから取り組み、19

日本ナレッジスペース(株) 概要 (2022年3月31日現在)

|                |               |
|----------------|---------------|
| 業種             | サービス業         |
| 事業概要           | 情報処理、システム開発   |
| 従業員数           | 72人           |
| 非正規社員の割合       | 3.4%          |
| 男女比            | 男性 90% 女性 10% |
| 平均勤続年数 (正規従業員) | 2.6年          |
| 平均年齢 (正規従業員)   | 31.0歳         |
| 多い職種           | システムエンジニア     |

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  |

年2月には健康経営優良法人の初認定を受けている。松岡氏自身も「健康経営エキスパートアドバイザー」の認定を受けている。

こうした背景から、社員の健康支援、健康管理を中心とした福利厚生が充実していった。現在、約50種類ある福利厚生のうち、社員の健康に関するメニューは半分近くを占めている。

## 特徴的な福利厚生

遺伝子検査制度・栄養素補助制度 同社の多彩

な福利厚生ラインナップの中からユニークなものをピックアップする。

まずは、希望する社員を対象に、遺伝子検査を通じて体質・食事・運動分析を行う「遺伝子検査制度」と、検査結果に基づいて不足しがちな栄養素のサプリメントを社員に毎月提供する「あなたに最適な栄養素補助制度」がある。

企業が社員の遺伝子検査を行うというのは珍しい印象があるものの、実際には科学的な根拠に基づいて社員の健康に具体的にアプローチしている制度である。

**睡眠改善補助制度** 上質な睡眠環境を提供するため、睡眠外来への通院費用補助や、社員一人ひとりにオーダーメイド枕(3万8,000円相当)をプレゼントするという睡眠対策に関する制度などもユニークだ。

**各種がん検査制度** 「がん」に特化した検査として「線虫がん検査」や「がんのリスク評価」を希望者全員に行っている。

リスクが高いと評価された場合は全国の医療機関で「がんドック」を受診できる制度を整えている。この取り組み等が高く評価され、厚生労働省より「がん対策推進優良企業」を受賞している。

**その他の特徴ある制度** 「時間単位で取得可能な有給休暇制度」「GLTD制度」「配偶者の健康診断補助制度」「花粉症予防対策補助制度」「マッサージ手当制度」「頭痛改善補助制度」「視力ケア補助制度」など、多くの制度を取り揃えている。

また、社員の健康リテラシーを高めるため、全体会議などの機会には、健康に関する各種専門家を招聘して、出張セミナーも開催している(図表2)。

**一番人気の身だしなみ補助制度** 数ある福利厚生制度の中で、社員から一番人気があるのは「身だしなみ補助制度」だ。ほぼ100%の社員が活用しているという。

同社は「身だしなみはビジネスマナーの基本であり、周囲と円滑な関係・協業を実施する上で重要」との考えから、社員が身だしなみにかける費用を補助している。利用は年3回までで、1回当たりの上限は5,000円だ。

人気の理由は、補助対象の幅の広さにある。スーツやネクタイ、化粧品などの購入費用をはじめ、整髪、ネイルケア、歯のホワイトニングなどにも

図表2 がん予防の出張セミナー



補助が適用されている。

また、利用の申請方法についても、社員は「かかった費用の領収書を提出するだけ」という、手軽さも利用頻度を高める要因につながっているという。

### 今後の課題と取り組みについて

充実した福利厚生の提供を可能にしているのがコストを抑えた経営手法だ。最たるものは、社員のほとんどがエンジニアで、バックオフィス担当者がごく少数という割り切った社員構成。東京、大阪にあるオフィスについても、広さや豪華さを求めずに「必要最低限で間に合わせている」と松岡氏は話す。

「抑えた分だけ社員に還元する」「福利厚生は使わないと意味がない」との方針・考えも根付いている。社内では最低でも2カ月に一度は課ごとにミーティングを実施し、福利厚生に関するテーマも頻繁に盛り込み、社員の要望やアイデアを募るとともに、制度を利用していない社員に対して利用を促す場としている。

今後導入したい具体的な制度としては「健康のために一品野菜等を」の想いから、健康に良い食事の提供を考えている。昨今の働き方改革で業務先の多様化が進む中、場所に関わらず利用できる飲食店やコンビニと提携した「社員食堂制度」を考えている。

松岡氏の考えや同社の福利厚生内容を通じ、病気になった後の保障も大事ではあるが、健康維持や予防への対策の方が、社員や家族、会社経営にとってより重要であることを改めて認識させられた。