

優良福利厚生法人（総合）受賞

株式会社アイネット

～社員とその家族の「豊かでゆとりある生活の実現」を目指す～

株式会社アイネット（以下「同社」）は、ハタラクエール2023において総合評価でトップ5に選ばれ、優良福利厚生法人（総合）として表彰された。

同社は東京証券取引所プライム市場に上場し、横浜市に本社を置く独立系の情報処理サービス企業である。

同社人事部の小木曾将人さんと、梅田より子さん、池田亜優美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・評価している。同社は③制度充実と④運用充実で高く評価された。

同社が提供している福利厚生制度の利用状況は高く、非正規従業員に対しても正規従業員と同等の福利厚生が提供されている。

福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

同社の創業者の言葉に「Up Stage Up Player」というものがある。会社のステージがアップしていくに従い、働く人も一緒にアップしていこうというもので、働く環境もそのステージにふさわしいものになるよう福利厚生にも力をいれてきた。

また、その他にも3K「感謝・継続・健康」という指針があり、お客様はもちろん、従業員・同僚への感謝も大切にし、何より健康であることが重要であると考えている。

同社は経営における最大の財産は従業員であるという理念の下、従業員一人一人にとって働きがいのある職場・働きやすい職場の形成に努め、従業員にイキイキと長く働いてもらえるような会社を目指している。

福利厚生で特に重点を置いているのは、「健康

株式会社アイネット 概要 (2022年3月31日現在)

業種	通信業
事業概要	情報サービス
従業員属性別数	正規従業員 972人 非正規従業員 201人
非正規従業員の割合	17.1%
男女比	男性 75%・女性 25%
平均勤続年数（正規従業員）	16.5年
平均年齢（正規従業員）	40.2歳
多い職種	SE

図表1 ハタラクエールの審査6分野

(太字が高く評価された項目)

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	自発的離職の程度など

経営・ダイバーシティ・人材育成」で、従業員の満足度向上、従業員とその家族の豊かでゆとりある生活の実現を目指し、労働条件の整備とともに福利厚生の充実にも力を注いでいる。重点項目の取り組みを紹介する。

健康経営の推進

健康診断受診率100%徹底 従業員が心身共に

健康であることこそが、持続的な企業価値向上の源泉であると考え、従業員の健康増進を支援する健康経営を積極的に推進している。

まずは、従業員の疾病を事前に把握する手立てとして、健康診断を重要視している。

受診率100%を継続するため、健康診断の受診にかかる時間を労働時間と見なすほか、医療機関を往復するための交通費を会社が負担している。産業医が診断結果を全て確認し、必要に応じて従業員に二次検診を受けるよう促すなど、健康維持・増進につなげている。

朝食イベント 興味深いアプローチとしては、始業前に朝食を食べて体を動かす「朝食イベント」がある。昨年は障害者施設が製造・販売しているパンやクッキーなどを参加者に配布し、軽い運動や血圧などの体力測定を実施した。年齢を問わず多くの従業員が参加し、日頃の健康づくりへの関心を高めている。

無呼吸症候群のスクリーニング検査 希望者に測定機器を配布して実施。初回は参加枠の20人がすぐに埋まるほどの人気を集めた。様子を見ながら、さらなる企画展開を検討しているという。

スポーツ大会 この他には家族も参加できるスポーツ大会の実施や、同社の公式部活動であるフットサル部・野球部のサポートも行っている。

禁煙対策 「禁煙外来補助」を試験的に実施したところ、1人が禁煙に成功。担当者は「効果があったと判断したため、今回は補助金を増額して実施したい」と手応えを感じている。

ダイバーシティ推進

従業員の多様性、人格、個性を尊重し、自己の能力・活力を発揮できる職場の環境づくりを進めている。女性が活躍できる環境づくりとしては、法定では3歳未満の子を養育する従業員が対象となる「育児時間短縮勤務」について、小学校3年生まで対象を引き上げている他、育児休暇明けの働き方を事前に確認しておくことで、スムーズな職場復帰を実現する「育児復職支援コミュニケーションシート」を作成する制度がある。

この他にも配偶者出産休暇に加え、同性パートナーを配偶者とみなす「パートナーシップ制度」も導入している。

また、一般的な男性らしさ、女性らしさにとら

従業員の家族も参加したフットサル大会



図表1 主な福利厚生制度

福利厚生の領域	実施している施策
住宅	住宅、持ち家資金の形成支援（住宅財形、住宅社内預金など）
医療・健康	予防接種、禁煙支援、人間ドック、睡眠支援、生活習慣改善支援、健康情報、感染症予防対策、健康状態の把握
保険保障	総合福祉団体定期保険、災害見舞金、従業員死亡後の家族の生活を支援するための一時金の支給など
両立支援	出産・育児に関する相談窓口等、情報・上司とのコミュニケーションシートの活用
生活支援	福利厚生パッケージ、社員食堂、リモートワーク勤務者への費用補助、各種相談窓口、慶弔関連給付、レジャー・旅行、宿泊・保養施設
資産形成	資産形成支援制度、従業員持株会、ライフプランセミナー
自己啓発	外部セミナー・研修会、資格取得支援
社内コミュニケーション	クラブ活動、社内イベント・懇親会
その他	在宅勤務者への対応、ボランティア休暇・慶弔・私傷病の療養、永年勤続、メモリアル休暇、時間内通院（妊婦健診）、配偶者の出産休暇

われることがないように、男性のスーツ着用義務を廃止して「オフィスカジュアル」を導入し、従業員の多様性を尊重するとともに、快適な服装で過ごすことで生産性向上や自由な発想を生みやすくなるよう配慮している。

やりがいと喜びを実現するための人事制度

従業員が仕事にやりがいと喜びを実感できるように「社員の仕事への意欲を高めること」を人事

制度で定めている。従業員一人一人が成長できるよう配属部門で必要とするビジネススキルや技術など、さまざまな研修が受講できる。

このうち語学サポートについては、終業後に外部講師を招き社内でレッスンを実施している。授業料の一部は会社が負担している。

また、「資格取得奨励制度」では、受験料や受験会場までの交通費を会社が負担している。さらに、100種類以上のさまざまな資格試験を対象に、合格者には技能手当が毎月支払われるようにするなど、従業員自らが取り組むキャリア形成をサポートしている。

23年4月現在で、同制度の取得人数は683人。保有資格は2,247個に上っている。今後も従来以上に成果に正しく報いるため、「公正」かつ「社員の働きがい」につながる人事制度の構築と運用を目指し、22年4月に評価制度を刷新した。

その他特色ある制度

常により良い制度を目指して 運用を充実させる取り組みとしては、福利厚生のパッケージプランを提供会社から利用実態のデータを入手するとともに、社内のアンケートシステムを使って満足度調査を年1回実施し、提供するサービスの見直しを行っている。

従業員の声を「意見箱」で収集 福利厚生制度の目的である「全社員の満足度を向上させること」を重視し「意見箱」を設置している。意見箱は福利厚生制度利用者の多い・少ないにかかわらず、前述の目的が達成できているかを従業員に意見の形で聞く。前出のパートナーシップ制度は、ダイバーシティに関する従業員の声をきっかけに導入検討が始まった。

働きやすさをサポートする制度 一部のオフィスはフリーアドレスを採用。このうち、東京事務所は数多くの観葉植物やソファを配置してリラックスできる空間を演出している。グループワークやオープンな打ち合わせができるワークスペース(右上写真)、ウェビナースペース、100人以上収容できる大会議場など対面でもオンラインでも柔軟に対応できる就業環境を整えている。テレワーク環境も整備している。

また、ワークライフバランスの観点から在宅勤務手当支給やガイドラインの整備もおこなってい

コミュニケーションが広がるワークスペース



る。

コミュニケーションが広がるワークスペース

金融リテラシー向上に向けた取り組み 社員教育の一環として、東京証券取引所による、「市場・決算の見方・投資の勉強会」を開催している。同社の置かれるプライム市場の状況なども解説され自社をよく知る機会として活用している。

その効果の一つとして、同社社員のDC(確定拠出年金)へのアクセス率は他社平均より高くあるという。

持ち株会奨励金制度 持ち株会の加入率は18年が85%、23年が83%と高い割合を維持している。これを支えているのが20%の奨励金割合と、株主還元積極的に11年連続で増配しているという企業姿勢がある。

経営層と従業員が同じ方向を向いて進んでいくために、持ち株会が重要な役割を果たしていると言えるのではないかと。

今後の課題と取り組み

従業員に「長くこの会社で働きたい」と思ってもらえるよう、これからも従業員の視点に立った対応を意識し、意見箱をきっかけに導入したパートナーシップ制度のように、該当者の少ない制度についても変化を恐れず企画検討・実施して行きたいと考えている。

また、制度の導入だけではなく、従来からある社員食堂や保養所の利用推進、永年勤続表彰などについても、運営・運用を見直して改善を図りたいと、常に従業員にとってベストな状態の福利厚生にしようという強い思いが感じられた。