

優良福利厚生法人（ミッドサイズ法人部門）受賞

株式会社ミッションコンピュータサービス

～社員の人生まで『お節介』な福利厚生制度を目指して～

株式会社ミッションコンピュータサービス（以下「同社」）は、優良福利厚生法人（ミッドサイズ法人）として表彰を受けた。

茨城県水戸市に本社を置く同社は、電力施設や上下水道、金融関連システムなどの開発を手掛けるIT企業である。渡辺直樹・代表取締役社長に、同社の福利厚生の取り組みやその思いなどについて聞いた。

受賞のポイント

同社は①「経営課題への対応」の評価軸で特に高い評価を受けた（図表1参照）。その要因は、経営上の課題を抽出すると同時に、その課題を福利厚生制度の活用で解決する「福利厚生ソリューション」が適切に行われている点があげられる。

今後も経営・人事戦略と福利厚生ソリューションのマッチングをいっそう強めていくことが期待されている。

福利厚生の実施目的、経営者の思い

社員の人生まで「お節介」な福利厚生制度を目指す同社。渡辺社長の「社員一人一人が安心して働き、暮らせるように」との思いが込められている。

渡辺社長は2017年に同社代表に就任して以降、毎年制度を充実させるべく制度の創設や見直しに取り組んできた。

その手法は、社員へのアンケートを始め、渡辺社長自らが毎月複数の社員と会食して、全社員の福利厚生についての考え方や希望を聞くなど、とても精力的なのが特長だ。

制度の充実こだわ理由について渡辺社長は「私自身が近親者2人をがんて失った経験が大きい」とし、「残される家族の気持ちが分かるから

株式会社ミッションコンピュータサービス 概要 (2023年6月1日現在)

業種 通信業
事業概要 情報処理, システム開発
従業員属性別数 正規従業員47人
非正規従業員 1人
非正規社員の割合 2.1%
男女比 男性83%・女性17%
平均勤続年数 (正規従業員) 13.5年
平均年齢 (正規従業員) 40歳
多い職種 SE

図表1 ハタラクエールの審査6分野

(太字が今回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	自発的離職の程度等

こそ、健康診断を通じて社員の病気の早期発見につながる体制にしたい」と思いを明かす。

実際に初期での病気発見ができ、大事に至ることなく早期治療できたケースが過去に2例あったという。

健康を意識した手厚い福利厚生制度

がん保険 社員アンケートで手厚い保険（死亡・収入・がん保険など）の要望が多かったこと

から導入した。例えば、がんと診断されたときに一時金が支払われて終わりといったものではなく、治療中も継続して保障がある保険商品や、加入条件などにより契約できない社員が1人でもいた場合は、他の保険会社の類似商品を探して契約している。

また、掛け金が高くなっても本当に必要な保障がある保険商品を選択するなど「一人も不幸な人を出さない、本当に社員や家族のためになる保障を」という強い思いに基づいて商品選択を行っている。

収入保障保険制度 まったく仕事ができない健康状態になってしまった時、公的保障の終了後も最長60歳まで月収の60%を保障する制度に、保険料は全額会社負担で加入している。

健康意識の高揚 社員の健康や健康診断に関する制度では、MRIやCT、脳ドック、大腸内視鏡検査など詳細な検査を数千円で受けることができる健康保険組合に加入している。

さらに、会社負担で健診オプション代を年間1万円補助する他、全社員に対して5年に一度の節目には5万円を補助し、より詳細なオプション検査受診を推奨している。

また、同社の二次検査受診率は毎年100%と徹底している。手遅れにならないよう健康診断の結果を深追いし、二次検査を受けていない対象者の上長には「かなり厳しめ」の指示を出すことで全社員の健康を維持する仕組みを整えている。

その他の特徴ある福利厚生

投資教育 投資歴約35年という渡辺社長。「本当にやってきてよかった」と振り返る自身の投資経験を伝えるライフプラン、マネープランのための勉強会を開催。始めた当初は、業務後に毎月1回の頻度で1年以上継続し、約6割の社員が参加して投資を学んだ。

以降、社内のグループウェアやメーリングリストなどを活用して社員に情報を周知する取り組みを続けている。

また、新入社員については、丸一日かけて投資を学ぶ勉強会を開催している。

このほかにもiDeCoプラス制度に加入し、会社の掛け金負担分をスタート時の2千円から3千円に増額している。

図表2 主な福利厚生制度

福利厚生の領域	実施している施策
医療・健康	予防接種、人間ドック、生活習慣改善支援、ヘルスケアポイント等、健康情報、スポーツ・フィットネス施設、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、団体傷害・医療保険、GLTD、医療費負担の軽減制度、労災上乗せ給付制度
資産形成	従業員持株会、iDeCoプラス、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、従業員旅行
その他	自己啓発等、慶弔・私傷病の療養、リフレッシュ・永年勤続、アニバーサリー休暇、病気休暇、ストック休暇

ライフプラン、マネープランのための勉強会



社員が主役の持ち株会制度 株式の大部分を持ち株会に移動し、会社の業績＝社員株主への還元として優先配当を行いフェアな収益配分を行っている。

会社は株主のものであるため、社員＝株主として会社は社員のものであるという理想形に近づけているのも同社の特徴だ。将来的には発行済株式の99%を持ち株会に移す考えという。

今後の課題と取り組み

将来的には収入保障保険の保障をさらに引き上げることや、健康経営の推進に向け未病の段階からサポートする制度を考えたいと渡辺社長は語る。

社員個人の「健康」や「財産」にまで踏み込んだ数々の福利厚生は、本当に社員の人生にとって有難い「お節介」とであると実感した。