

福利厚生推進法人 認証

株式会社 JSOL

～人財戦略から考えられた手厚い福利厚生制度～

株式会社JSOL（以下、同社）はハタラクエール2023において福利厚生推進法人に認証された。

福利厚生表彰・認証制度の審査は、図表1の六つの評価軸でスコア化・評価される。同社が高く評価されたのが制度の運用充実の軸だ。そのほか現状把握、制度充実の軸でも高い評価を得た。

このように同社は総合的な福利厚生評価が高かったため、取材させていただいた。

福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

同社の福利厚生制度は、従業員とその家族がより安心して安定的に、かつ、豊かに生活していくための支援制度であることはもちろんのこと、ビジネスを支える優秀な社員をいかに採用し、採用した社員の能力を向上、高いパフォーマンスを発揮してもらうための人財戦略として整備されているのが特徴だ。

優秀な人材の採用・定着、若年層の資産形成支援、安全・衛生面の充実などを目的としており「ワークライフバランス支援」「生活支援」「財産形成支援」「安全衛生支援」の四つの観点より、計70以上の多種多様な福利厚生制度を全ての従業員に向けて展開している。

また、制度の利用については、従業員一人一人で異なる価値観や、家族形態の多様化なども想定し、幅広く対応しているのも特徴といえる。

育児や介護 仕事との両立支援

人財戦略としての制度・整備 従業員のライフイベント発生時には、ライフイベント後も各社員が継続して充実したキャリアを形成できるよう、重要な人財戦略として制度整備・運用を行っている。その為、育児・介護に関する制度を社内ポータルサイトで案内するだけでなく、「産前オリエ

株式会社JSOL 概要（2023年1月26日現在）

業種	情報通信業
事業概要	ITコンサルティング、システム構築・運用、ソフトウェア開発
従業員属性別数	正規従業員1,241人・非正規従業員 20名
男女比	男性 77%・女性 23%
平均勤続年数（正規従業員）	16.4年
平均年齢（正規従業員）	43.3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

ンテーション」や「復帰前オリエンテーション」を設け、自社制作のハンドブックにて、会社の考え方や制度について丁寧に説明をし、本人や上司の不安軽減やキャリアへの意識付けを行っている。

例えば、「復帰前オリエンテーション」で使用するハンドブックは、復帰後の働き方を例示するなど復帰後のイメージが具体的に掴める他、上司や周囲とのコミュニケーションにおいて効果的に活用されている。その他「復職・短時間勤務」に必要な手続きも丁寧に記載されており、本人の不

安ならびに負担軽減につながっている。

ライフイベントに関するハンドブックは男性版もあり、男女関係なく利用できる不妊治療休暇制度を整備するなど、全ての社員が安心して仕事を継続できる環境が整っている。

社員のニーズに対応した支援 育児休業は条件を設けず、子が1歳6カ月に達するまで取得可能（条件ありで2歳まで）であることや、産前産後欠勤、出生時育児休業を全ての期間で有給とするなど、法律を上回る制度を設け、経済的にも安心して出産を迎えられるよう整備されている。

育児短時間勤務は法定以上の小学校3年生修了まで、コアタイムなしの6時間・7時間より選択可能とし、両立しやすい就業環境を提供している。

介護については1年に30日までの有給休暇を付与。対象は、介護休業法の範囲外となる親せきやパートナーでも利用可能としている。

介護短時間勤務は、コアタイムなしのフレックス勤務で4時間から7時間を選択可能とし、より柔軟な働き方が必要な介護社員へのニーズに対応している。少しでも介護について理解を深めてもらうため、介護のガイドブックも自社で独自に作成している。

その他、特徴ある各種制度

積立休暇制度 有給休暇の失効分を最高60日まで積立することができる。利用用途を指定せず、留学や自己研鑽、ボランティアなど様々なシーンで活用されている。

会社独自の障害年金・遺族年金 在職中の障害、死亡に対し、会社独自の障害年金や遺族年金が支給される。勤続年数などの条件を満たした場合に、両年金とも月額で配偶者4~6万円、子一人

図表2 育児に関する休暇・勤務・祝い金制度

種類	付与内容、付与条件	備考
不妊治療休暇	不妊治療のために月2日、年間24日間利用可能	全期間有給 時間単位、半日単位取得可
産前産後欠勤	出産予定日前6週間、出産後8週間	全期間有給
育児休業	最長で2歳の誕生日月末まで利用可能	開始から10営業日は有給
出生時育児休業	4週間以内	全期間有給
子の看護休暇	小学生以下の子どもの看護、健康診断や予防接種の付き添いで、1人につき年度内に5日	全期間有給 時間単位、半日単位取得可
育児短時間勤務	フレックスタイム制6、7時間より選択可能小学校3年生修了まで利用可能	
出産、入園祝い金	出産と入園のお祝いに各10万円を支給	
託児補給金制度	延長保育や病児・病後児保育に対する補給金	
ベビーシッター割引	ベビーシッター利用時の割引	

図表3 働く環境 実績



注 上記は23年8月時点、23年9月にプラチナくるみんプラス認定

につき3万円が支給される。

多様な社員への対応 法定婚の配偶者と事実婚の配偶者、同性パートナーを全て「パートナー」と位置付け、多くの福利厚生の利用において同じ扱いを可能としている。

今後の取り組み

同社は人財戦略と世の中の状況に合わせた福利厚生を整備している。共働きの増加、産後うつ問題、少子化問題など社会問題に対しては男性育休を推進し、22年度は男性の育児休業取得率が81%と全国平均を大きく上まわる結果を残している。

今後も世の中の状況に合わせ、社員目線に沿った福利厚生を提供し、優秀な社員の確保につなげる考えだ。