

福利厚生推進法人 認証

株式会社中西製作所

～育児支援制度改革で支柱事業の更なる飛躍を期待～

株式会社中西製作所（以下「同社」）は、ハタラクエール2023で福利厚生推進法人として認証された。同社は東京都中央区に本社を構え、業務用厨房機器を製造、日本全国の学校・病院・福祉施設・食品工場・外食産業向けに販売している。福利厚生については、組織への愛着（エンゲージメント）を生み出し、従業員の定着につながるの考えから制度の充実に力を注いでいる。

同社の福利厚生の特徴について、管理部総務課の國安耕司さん、丸山友紀さんに話を聞いた。

受賞のポイント

福利厚生表彰・認証制度の審査は、六つの評価軸でスコア化・評価される。同社が最も高く評価されたのは、「③制度充実の軸」だ（図表1）。

多様な従業員が働きやすい環境を整備するため、従業員の声を聞いて多くの独自制度を導入していることに加え、時代の変化に合わせてさらなる制度の新設・充実にも前向きに取り組んでいる点が評価された。今後は利用状況を踏まえた制度の充実、環境変化に合わせた制度の新設・拡充も期待されている。

採用確率が高い社内提案制度

社員から集められた提案は、まず若手を中心としたプロジェクトメンバーが議論し、その後、実現方法とともに、プロジェクトメンバーから直接社長に説明するのが特徴だ。毎年80～100件の提案があり、6～7割程度が採用されている。福利厚生に関する要望・提案が非常に多く、社員やその家族に対する社長の思いから、多くの提案は採用の方向で検討が進められているようである。

提案の採用・不採用は3カ月ごとにイントラネット上で発表するほか、毎年6月に年間最優秀賞な

株式会社中西製作所 概要（2023年10月6日現在）

業種 製造業
 事業概要 業務用厨房機器の製造・販売
 従業員属性別数 正規従業員604人・非正規従業員59人
 非正規従業員の割合 8.9 %
 男女比 男性80%・女性20%
 平均勤続年数（正規従業員） 11.6年
 平均年齢（正規従業員） 41.2歳

図表1 ハタラクエールの審査6分野（抜粋）

評価軸	評価内容
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

どを選び、提案者に賞金や副賞を贈るなどより良いアイデアの提案を促す取り組みも進めている。

育児支援制度改革

男性社員育児休暇の取得促進 2019年度に社長自らが育児支援制度改革の一つとして「男性社員が育児休暇を取りやすい環境整備」について提案したのがきっかけで、各種休暇制度の活用方法周知や、育児のための積立保存休暇の利用推奨などを行った。その結果、21年度の男性社員育休取得率は6割弱と非常に高く、今では男性の育休取得が一般的になっている。期間は平均で1～2週間程度、数カ月間取得する社員もいるという。

学校給食費補助制度 社内提案制度で最も反響が大きかったのが、小学校に通う子どもを持つ社員に対し給食費の実費（子ども1人につき年額5万円上限）を支給する「給食費補助制度」だ。現在は支給対象を中学生まで拡大している。

この取り組みは、TVメディアの取材を受けて「企業が導入した日本初の制度」として報道された。同社は学校給食向けの食器販売から事業をス

スタートし、全国各地の給食センターに厨房機器を納入しており学校給食との関係性は深い。これまでも「企業版ふるさと納税（自治体が作成した地方創成に係る事業に対して企業が寄付を行った際に、寄付額の最大9割が控除される制度）」を活用し、寄付先自治体の少子化対策や次世代育成事業への支援を行ってきたことも制度導入の背景にある。企業としても社員の出産・子育てにおいて切れ目のない支援（出産祝金制度、入学祝金制度など）を充実させたことで、結果として支柱（主力）事業である学校給食事業への熱意を社内外へ示した形となった。今後においても同事業へのさらなるアイデアの発露や顧客への付加価値提供へとつながることを期待しているという。

その他の支援制度改革 この他にも出産祝金を5千円から5万円に増額し、人数制限も廃止。

小・中学校に入学した子ども1人につき1万円を支給する入学祝金の新設。積立保存休暇制度の利用条件に、育児や子どもの看護による休暇を追加。配偶者出産休暇は2日から3日に延長。育児短時間勤務の拡充では、1日実働5時間まで短縮かつ所定勤務時間内であれば時間帯を自由に選択できるコースを新設するなど、仕事と子育ての両立のために、数多くの改革が行われている。

従業員の定着につながる福利厚生

スタバを無料で楽しめるカフェ 東京本社にスターバックスコーヒーが無料で飲めるカフェスペースを新設した。役員と従業員が気軽に会話できるほか、東京本社以外の従業員が出張で訪れた際にも立ち寄るスポットになっており好評だ。

こうした施策を通じて「職場の雰囲気改善した」「従業員同士のコミュニケーションがよくなった」という効果を得ている。

社内公募制度 人材の有効活用と組織の活性化を図るため、各部署が必要な人材を社内から募集する制度がある。現所属部署での勤務期間が3年以上の社員が対象で、年に2回募集している。やりたい仕事に就ける可能性があることで、会社にとっても社員にとっても大きなメリットだ。

今後の展望と課題

従業員の健康増進についても福利厚生でさらなるアプローチを考えている。例えば健康診断結果

東京本社に設けたスターバックスコーヒーのカフェスペース



図表2 福利厚生制度の援助金例（記事で紹介したもの以外）

項目	内容
インフルエンザ予防接種補助	実費支給（3千円上限・年1回）
飲食代補助（従業員同士の懇親会）	実費支給（1回5千円上限・年6回）
永年勤続表彰（副賞）	勤続10年：旅行券10万円 勤続20年：ハワイ旅行（夫婦） 勤続30年：ハワイ旅行orアメリカ西海岸旅行（夫婦）
結婚祝金(本人)	最高10万円
従業員持株会奨励金	購入金額（月1万円上限）に対して10%付与
クラブ活動補助金	1人当たり年1回5千円
特定資格手当（64資格）	1資格当たり1,000～1万円（月額）
公的資格取得に要する費用補助	150以上の資格について受験料などを負担

を改善させる施策を検討しているほか、誰もが利用しやすい食事代補助制度の導入も検討している。

また、プライベートのスポーツ活動を応援する制度の新設や社内のクラブ活動支援制度も見直しを進める。

社内提案制度の導入以降、さまざまな福利厚生制度を新設してきたことについて、社外からはうらやましがられる一方で、社内に目を向けると、「従業員からは当然の権利と思われがち」との担当者の声も。「良い環境に身を置いていることを知ってもらい、さらなる就業意欲の向上につなげてもらうのが課題」と話している。