

福利厚生推進法人 認証

イケア・ジャパン株式会社

～会社の成功を全てのコワーカーと共有～

イケア・ジャパン株式会社（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として認証された。

受賞はハタラクエール2022に続いて2回目。同社はスウェーデン発祥の企業「イケア」の日本法人で、千葉県船橋市に本社を構えている。イケアが掲げるビジョン「より快適な毎日を、多くの方々に」の「多くの方々」には、顧客だけでなくコワーカー（従業員、一緒に働く仲間の意）も含んでおり、福利厚生に色濃く反映されている。

同社の福利厚生について、People & Culture（人事部門）の遊越さん、深田貴美代さんに話を聞いた。

受賞のポイント

ハタラクエールの審査は、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、「⑤福利厚生への熱意の軸」だ（図表1）。

健康経営、働き方改革も含め、人事制度は経営者の姿勢に大きく左右される。同社は経営者が福利厚生に重きをおいており、福利厚生の現場を支え、コワーカーの声など踏まえて福利厚生を改善しており、人事戦略を支える手段として深く認識している点などが評価された。

福利厚生ニーズの把握

同社の福利厚生の根幹にある、「Happy co-workers make Happy customers（HappyなコワーカーがHappyなカスタマーをつくる事ができる）」という考えの基、常にコワーカーが幸せに働き続けられるかどうかを念頭に置き、制度を検討・導入している。

コワーカーのワークライフを常にサポートすることを心掛け、コワーカーが会社とともに才能を

イケア・ジャパン株式会社 概要 (2023年3月31日現在)

業種	小売業
事業概要	ホームファニッシング製品の販売
従業員属性別数	正規従業員3,469人・非正規従業員318人
非正規社員の割合	8.4%
男女比	男性35.0%・女性65.0%
平均勤続年数（正規従業員）	7.0年
平均年齢（正規従業員）	40.0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
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

DAGISで遊ぶ子どもたち



開花させ、成長して豊かな日々を過ごすことを目指している。そのため満足度調査は毎年実施しているほか、アンケートや担当者からの聞き取りを定期的に行ってニーズを把握している。

また、国内外の福利厚生の状況を踏まえながら、制度の測定や内容の変更につなげている。

経営課題解決に向けた魅力ある制度

事業所内保育施設「DAGIS（ダーギス）」スウェーデンと日本の教育理念が融合した保育施設を

モットーにしたコワーカー用の保育施設を「IKEA Tokyo-Bay」（千葉県）と「IKEA長久手」（愛知県）の2店舗に設置している。生後57日から小学校入学前までの乳幼児を受け入れている。

また、Tokyo-Bayの施設では小学校6年生までの児童も利用できる。いくつかの利用プランの中からコワーカーの利用ニーズに合ったプランを選択できる。小学生が利用する場合は時間単位の利用ができるほか、時間延長、食事提供もあるなどサービスが充実している。

世界各国からコワーカーが集まっていることから多国籍の子どもが在籍している。ダイバーシティ&インクルージョンを掲げる同社らしく、子どもたちにとっても、小さいうちから多様性を学べる環境が整っている。

スウェーデンの考えで、「天気には悪い天気はない、天気に合わせて人が工夫をして過ごす」という考えのもと、雨が降っても外で遊び、自然から学ぶことを大切にしている。

また、スウェーデンで伝統的に行われる行事、「ミッドサマー」や「ルシア祭」などを体験する中で自主性を重視する教育方針が日本に合うようにプログラムされている。

大好評なコワーカー割引制度 入社当日から自社製品を15%割引で購入できる「コワーカー割引制度」がある。コワーカーが利用する回数は1カ月平均約3,000回と、福利厚生制度の中で1番人気の制度である。

日本国内でも急激なインフレが進んだ2022年11月～23年8月には、コワーカーのワークライフのサポートやウェルビーイングの向上を目的に、節水や省エネにつながるホームファニッシング商品を中心に2,000点の製品の割引率を15%から30%に引き上げた。

総合型福利厚生サービス 年齢や家族構成などコワーカーごとに異なる福利厚生ニーズに応えるために今年度導入した。希望のメニューを選択できるため利用者から喜びの声が届いている。今年度のクリスマスには、1万円分のポイントが全コワーカーにプレゼントされた。

GLTD コワーカーが傷病で働けなくなった場合に標準報酬月額60%分を補償する制度。補償期間は最長で25カ月だが、個人が保険料を追加負担することで65歳まで延長できる。

同社ショールーム（コワーカー割引適用）



補償期間の延長は任意加入のため加入率は13.5%と低い。加入率を高めるため制度のさらなる周知が必要と考えている。

退職後の備えをサポート「Tack!」

業績目標達成で拠出金を分配 スウェーデン語でありがとうを意味する「Tack!」と名付けられたロイヤリティプログラムを設けている。この制度は「会社の成功を全てのコワーカーと共有したい」という創業者の想いから創設された。

Tack!ではイケアグループが世界全体で業績の目標を達成すると年1回、全コワーカーに所定の算出式に基づいた拠出金が分配される。拠出金は勤務場所や役職、給与レベルに関わらず全コワーカーで同額としている。拠出されたTack!は積み立てられ、勤続5年（会計年度）を超えたコワーカーの退職時に一時金として支給される。なお、同社では定年年齢は65歳としている。

再入社制度で勤続年数加算 退職してから183日以内の再入社であれば、退職前の勤続年数は再入社時に加算され、勤続報奨制度やTack!の参加年数に寄与するよう配慮されている。

今後の課題と取り組み

今後の課題としては、福利厚生制度の利用率が上がらないことが挙げられる。外国籍のコワーカーが多いこと、仕事上コワーカー全員が専用のPC環境を持っているわけではないこと、このため福利厚生制度の内容が平等に伝わっていないことが要因と考えられる。

今後は管理職などが周知する制度やツールの導入などを考え、多くのコワーカーに福利厚生制度を利用してもらいたいと担当者は考えている。