

福利厚生推進法人 認証

中外炉工業株式会社

～人への投資で社員の幸福を実現～

中外炉工業株式会社（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。

同社の受賞は2022年に続いて2回目となる。なお、同社は2024年には優良福利厚生法人を受賞している。同社は大阪市に本社を構え、工業炉、産業機械などの製作・販売・施工設置を国内外で手掛けている。

同社の福利厚生について、人事課の東一騎さん、田中秀直さんに話を聞いた。

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、「③制度充実の軸」だ（図表）。

多様な従業員が働きやすい環境を整備するため、多くの福利厚生制度を提供するとともに、さらなる制度の新設・充実に前向きに取り組んでいる点が評価された。

福利厚生ニーズの把握

経営理念の末尾で「社員の幸福を実現する」と結んでいる。その実現に向けて人的資本への投資を極めて重要と認識し、給与や労働時間だけでなく福利厚生制度も人的資本投資と捉え、制度の創設、拡充を労使協調で取り組んでいる。

社員の福利厚生ニーズを把握する手段として活用しているのがビジネスチャットツール「LINE WORKS」だ。社員に支給しているスマートフォンで、様々なアンケートを実施できるようにしている。

このほかにも年1回、職場環境の改善要望などを聞く満足度調査を実施し、新しい福利厚生制度の創設や改良につなげている。

中外炉工業株式会社 概要（2024年2月27日現在）

業種	建設業
事業概要	熱処理・鉄鋼関連工業炉・プラント設備の設計、販売
従業員属性別数	正規従業員438人・非正規従業員0人
非正規社員の割合	0%
男女比	男性90%・女性10%
平均勤続年数（正規従業員）	17.6年
平均年齢（正規従業員）	43.3歳

図表 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

ものまねタレントのホリさん（中央左）がイベントを盛り上げた



社員間の交流を促進する催し

ファミリーカーニバル ホテルのワンフロアを貸し切って行う立食パーティー「ファミリーカーニバル」を3～4年に1度開催している。グループの全社員とその家族が参加できる。芸能人を招いたショーや模擬店コーナー、家電などが当たる抽選会といった企画があり、これまでに5回開催し

ている。

新型コロナ禍で社員が集まる行事ができない期間には、代わりにオンライン抽選会を開催した。参加者からは好評だった。

大運動会 京セラドーム大阪（大阪ドーム）を貸し切り、家族も参加できる大運動会を開催している。

四半期交流会 施設の屋上をピアガーデンとして開放するなど、部門間の交流を図る四半期交流会を開催している。

レクリエーション費用補助 部門や部署間の交流促進を目的とした、レクリエーション費用補助制度を設けている（年1万4,000円/1人当たり）。

生活を援助する手厚いサポート

在宅勤務とフレックス制度 週1回の在宅勤務やコアタイムがないフレックス制度を導入し、子育て世代が働きやすい仕組みを提供している。

独身寮 若手や遠方出身者、海外からの社員らが利用できるように独身寮を設けている。管理人が常駐するバス・トイレ付の個室型（全48室）で、利用料は水道代を含めて月額4,000円と格安にしている。

社員食堂 堺事業所には、安価に利用できる社員食堂を設置している。また、全社員に月9,000円を昼食手当として支給している。

奨学金補助制度 奨学金を返済している社員を対象に2024年1月から毎月の返済額の半額を補助する制度を開始した。対象の社員が在籍する限り完済まで補助を続ける手厚いサポートである。

雇用の延長 定年年齢は60歳としている。ただし、継続雇用制度により希望者は65歳まで延長できる。

また、23年度からは、希望者はさらに70歳まで延長できるようになった。原則として定年前に在籍していた部署で働くことができる。

働く意欲を高める褒賞制度

毎年4月には「職務表彰」を実施している。ものづくりの観点から「効率化や機能向上をはかりコストダウンに大きく貢献した」「質・量両面にわたる受注拡大に優秀な成果を上げた」など、九つの項目が審査対象となる。

毎年10月に実施している「開発アイデア表彰」

新聞で報じられた当時の職場風景



では、独創性、着想、実用性などから審査が行われ、最優秀賞には30万円が贈られる。同社の人的資本を重視する姿勢の表れといえる。

この他にも、優れた特許や公的資格を取得する社員や永年勤続社員らに対する表彰も行っている。

なお、特許取得者には表彰とは別に実際に特許技術が使われた際には、手当を支給することで社員の労働意欲を高めている。

国内企業初 完全週休2日制度導入

完全週休2日制を1962年1月に国内企業で初めて導入した。この事実は、日本経済新聞社が過去の資料・文献を調査して確認したもの。

発案者は当時の谷川正夫社長で、「製造業は豊かな発想が競争力の源であり、疲弊した頭ではよいアイデアは生まれぬ」との考えによるものだ。

当時は完全週休2日制を導入する企業は珍しかった。そのため、就職希望者が急増し、高度経済成長期の人手不足解消に一役買ったという。

今後の展望と課題

人材確保が困難な時代にあって、給与面以外をどうアピールしていくかが課題だとしている。そのため、社員のやりがいや安心感、充足感を福利厚生制度などで満たせるかが重要である。

何かにつけて実施している行事や、完全週休2日制を国内で初めて導入するなど、「60年代当時から社員のために工夫を凝らしてきた歴代経営者・担当者の工夫、思いをつないでいきたい」と担当者は語った。