

優良福利厚生法人（現状把握部門）受賞

応用地質株式会社

～福利厚生は社員への重要な投資～

応用地質株式会社（以下「同社」）は、ハタラクエール2024において優良福利厚生法人（現状把握部門）として表彰を受けた。同社は21年から23年まで3年連続で福利厚生推進法人の認証を受けていたが、24年は上位の「優良法人」の表彰を受けるに至った。

同社は千代田区に本社を置く国内最大手の地質調査会社である。福利厚生制度の特徴は、社員が仕事と生活のバランスを取りながら、持てる力を最大限に発揮できるよう環境を整備していることだ。社員が結婚、育児、介護などのライフイベント後も働き続けられるよう配慮されている。

同社の福利厚生について、事務本部人事企画部長 住田賢二さん、事務本部人事企画部 副部長の松岡弘修さんに話を聞いた。

受賞のポイント

ハタラクエールの審査は、6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、「福利厚生への熱意」の軸だ（図表）。

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。同社は福利厚生に重きを置いており、経営の手段として福利厚生を活用している点などが評価された。

福利厚生ニーズの把握

社員が高いモチベーションをもって働けるよう毎月、エンゲージメントアンケートを実施し、福利厚生制度に対する意見や要望を収集している。また、経営層や管理職、労働組合幹部で組織された「働き方実行委員会」が毎月行っている労使折衝やサーベイでも社員のニーズを収集している。これらで集められた意見・要望には、社宅や出張宿泊代などの社員負担額の軽減の他、近年では、

応用地質株式会社 概要（2024年1月31日現在）

業種	建設コンサルタント業
事業概要	インフラメンテナンス事業、防災・減災事業、環境事業、資源・エネルギー事業
従業員属性別数	正規従業員1,174人・非正規従業員288人
非正規社員の割合	19.6%
男女比	男性 80%・女性 20%
平均勤続年数（正規従業員）	15.3年
平均年齢（正規従業員）	44.9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
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

ビジネスモデルの変化に対応するため、新しい知識や技術を学ぶ「リスキリング」の求めがあった。同社ではこうした社員の声に答えるべく、制度化を検討している。

健康経営の推進に向けた取り組み

23年に「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の初認定を目指し準備を進める中で、健康経営優良法人の認定基準と会社の現状とに開きがあったことが健康経営推進の原動力となっている。

健康管理センターの新設 健康管理センターを新設し、これまで人事部門が担っていた社員の健康サポート業務を移管した。センターには看護師が常駐し、グループ会社も含めた全社員にメンタル、フィジカルの手厚いサポートを行う体制を整えている。

また、社員任せだった健康診断の二次検診についても、受診フローを作成することで、受診状況を組織として確認できるようにした。

安心して働ける環境づくり 社員の不安を和らげ、安心して働けるようにするためにさまざまな

制度を整備している。その一環として、社員が三大疾病（がん・急性心筋梗塞・脳卒中）に罹患した場合に備え、グループ会社も含め保険料を全額会社負担で三大疾病保障保険に加入した。三大疾病と診断された場合は一時金20万円が支払われる。

付帯サービスとして人間ドック紹介サービス、がんセカンドオピニオンサポートサービス、オンラインがん相談サービスなども提供している。

人間ドック補助ほか このほか、web健康セミナーの開催や、40歳以上の人間ドック受診料の自己負担を1万円にするなど、社員の健康に関する施策を手厚くすることで、「自己保健義務（労働者が自分の健康管理に努め、安全に働けるよう行動する義務）」の意識の向上を促している。

経営課題解決に向けた魅力ある制度

定年年齢を延長 22年4月に定年年齢を60歳から65歳に延長した。確定給付年金の支給開始も定年に合わせて65歳としている。65歳以降は就業希望があれば継続できるようにしている。

金融リテラシーの向上に向けた取り組み 約8割の社員が確定拠出年金でマッチング拠出をしていることから、多くの社員が所得控除の重要性を認識していることが分かる。

同社の金融リテラシーの教育では年1回、webを使った1時間ほどの説明会の開催や、新入社員の研修時に金融機関の社員を講師に招き、節税や株、投資への理解を促している。さらに、参加できなかった人はアーカイブから都合に合わせていつでも視聴できるようにしている。

マッチング拠出をしている社員が多いことについて、担当者は「月額1,000円拠出の場合、所得税と住民税で約20%の節税になり、ジュース1本が買える」「投資商品が怖いのであれば、元本確保商品を選択しても20%の節税はできる」など、例を交えた説明の分かりやすさや「若い世代がお金のことに興味を持ち始めており、横のつながりで広がっているのではないかとみている。

新入社員支度金 入社タイミングで給与の50%相当額を支度金として支給する「新入社員支度金」制度がある。約30年以上前から続く制度で、社員から好評だという。ほとんどの新入社員が入社に際し初めての1人暮らしとなるため、生活雑

新入社員を対象にした金融に関する研修の様子



フリーアドレスで働きやすい社内（本社の様子）



貨などを購入する費用の一部として活用されているという。

ジョブリターン制度 結婚や出産、育児、介護、パートナーの転勤などでやむを得ず退職するが、あらかじめ復職したい意向がある場合、退職時に手続きを行っておくことで復職ができる制度。

株式給付制度 会社の経営目標の達成度合いに応じ、自己株式を社員にインセンティブとして無償で付与する制度。付与される株数は役職ごとに異なる。持ち株会とは別の制度で10年以上前から運用を続けている。

社員から好評なフリーアドレス 人数が多い本社と埼玉のオフィスでフリーアドレスを行っている。閉鎖的なパーティションが無いため、開放的で広々とした空間で仕事に従事することができ、仕事の能率UPにもつながっている。日ごろ接しない人とコミュニケーションが取れることも好評だという。

今後の課題と取り組み

アウトソーサーの福利厚生サービスを24年5月までに導入する予定。社員ニーズが多様化していることを踏まえ、様々なサービスを個人ごとに選択できる点が重視され、導入の検討に至った。

また、「健康管理センターや三大疾病保障保険に続き、社員の健康管理に関する制度についても継続して検討・導入していきたい」と担当者は語った。