連載 第41回

福利厚生で良い会社が分かる！「ハタラクエール」

優良福利厚生法人（総合）受賞

株式会社商工組合中央金庫

～社員一人一人のWell-being向上を目指して～

株式会社商工組合中央金庫（以下「同社」）は，ハタラクエール2024で優良福利厚生法人（総合）として表彰された。同社は政府と民間団体で出資する金融機関である。東京都中央区に本店を構え，海外5拠点に加えて全都道府県に店舗網があり，中小企業などの経営を支えている。

パーパス（社会的な存在意義）の実現に向けた経営戦略・人財戦略に即した福利厚生制度の拡充を進めているのが特徴だ。同社キャリアサポート部の田中さん，平野さんにお話を伺った。

株式会社商工組合中央金庫　概要（2024年3月31日現在）

業　　種　銀行業
事業概要　銀行業
従業員属性別数　正規従業員3,383人・非正規従業員902人
非正規社員の割合　21.1％
男 女 比　男性62.6％・女性37.4％
平均勤続年数（正規従業員）15.3 年
平均年齢（正規従業員）38.8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

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，図表で示す「制度充実の軸」だ。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していることや，時代の変化に合わせて制度の新設・充実にも前向きに取り組んでいることが評価された。

福利厚生への思い

同社は企業理念（パーパス・ミッション）に「企業の未来を支えていく。日本を変化につよくする。」を掲げ，その実現に向けたお客さまの企業価値向上のため，変革しつづける人材の採用・育成等を含む人的資本経営に注力している。中でも福利厚生の充実は社員一人一人のWell-beingの実現を支援するために非常に重要であると考えている。そのため「制度を作って終わり」ではなく，利用状況や利用者の声を踏まえて，常に制度のアップデートやキャッチアップに取り組んでいる。

社員ニーズの把握

福利厚生を含む人事制度の改正に当たっては，全社員対象とした「社内向けパブリックコメント（意見募集）」を実施するなど社員との対話を重視している。同社では，アンケートなどで集めた意見を基に仮説の設定・検証を行い，アリングを経て，制度企画に進むように段階を踏むようにしている。仮説設定の際は，他社での導入事例も参考にしている。

直近の2024年4月に行った見直しでは，22年度に実施した全社アンケートの結果を参考に，単身赴任手当やフレックス手当の拡充，後述するパーパス休暇，ユニバーサル休暇などの休暇制度の充実，兼業・副業の解禁や金融リテラシー向上に向けた研修制度など，様々な見直しや制度の新設を行った。

社外サービスを活用した福利厚生制度についても，パッケージプランを提供する事業者から定期的に報告される利用状況のまとめを確認し，利用が低調なサービスは見直しや利用促進策を行うなどしている。

特に注力している「本拠地制」

24年4月の人事制度改正で「本拠地制」を導入

した。労働契約や就業規則で転勤がある「フリーコース」の社員であっても，極力，本拠地での勤務を実現する制度だ。

同社は全都道府県に店舗がある。このため，これまでは社員は転居を伴う転勤が当たり前だった。こうした中，地元を離れたくないと考える新卒者が増えてきたことや，家族と同居している社員において転勤への抵抗感が増していることを受けて本制度は形となった。

また，本制度は極力，本拠地で勤務できるような運用を心がけているが，どうしても転勤が必要となった際に転勤に応じた社員の労に報いるために転勤関連の手当を拡充した。例えば，単身赴任手当は帰省旅費を半期ごと上限60万円まで支給するとともに，二重生活の負担軽減のために生計費として毎月6万円を支給している。別途，地方帯同手当の導入も予定している。

従前の単身赴任手当は赴任地までの距離に応じた固定額の支給（平均月1.5回帰省できる程度の金額）だけだったことから，拡充に対しては好意的な意見が多いという。

また，フリーコースから転居を伴う転勤がない「エリアコース」への転換を柔軟化するなどの改善も実施している。

直近2〜3年に導入・改正した福利厚生

キャリアサポート休職制度　配偶者の海外を含む転勤への帯同や大学院への進学などを理由として，最大3年間休職できる制度。これまでに延べ十数人程度が利用している。取得理由で多かったのは配偶者の海外赴任への帯同だった。

兼業・副業の柔軟化　入社から5年以上経過した社員が対象となり，兼業・副業の形態は業務委託契約のみで雇用契約は不可としている。22年4月に解禁し，これまでに40人程度が利用している。

週休3日制　「育児・介護・疾病療養」を理由として月〜金のいずれかを休業日にできる制度。給与は通常の80％で，短時間勤務制度との併用も可能。24年4月からは取得要件に「通学・資格取得」および「副業」を追加した。

フレックス手当　従来は各支店に設けられた食堂で固定のメニューを喫食するというスタイルだった。費用は毎月固定額を給与天引きで徴収していた。しかし，在宅勤務などの多様な勤務スタイルが増えたことで社員食堂は原則廃止した。食堂に代えて導入したのが「フレックス手当」だ。テレワーク手当としての意味合いも含む手当で出社・出張・在宅など働き方を問わず，1日当たり600円を支給する。パートタイマー社員にも支給しており現在の利用者は約3,500人となっている。ただし，社員食堂が残っている一部の拠点で働く社員は支給対象外としている。

パーパス休暇　同社ではパーパス経営を実践しており，企業としてのパーパスの追求だけでなく，「社員個人のパーパス『マイパーパス』を実現できている状態」も追求できるようパーパス休暇を新設した。

「地域・社会貢献活動」「SDGs」「自然・環境保護活動」「災害復興支援」「自己研さん・リスキリング」などの活動に取り組む場合に最大で5日の有給の特別休暇が取得できる。時間単位での取得も可能だ。休暇取得後に，周囲の社員との対話な

新人事制度のコンセプトイラスト

どコミュニケーションの促進や相互理解のきっかけとなることに期待した制度だ。

ユニバーサル休暇　これまでは結婚休暇などは有給の特別休暇だったが，より柔軟に取得できるよう要件を拡大し，名称も「ユニバーサル休暇」に改めた。

取得条件は①結婚および挙式(子の結婚も含む。婚姻からおおむね1年以内)，②配偶者および子の出産，③育児・介護・看護，④生理や特定不妊治療・妊産婦の症状・更年期の症状となっている。取得の際は証明資料を求めず，本人の申し出と上司の判断で取得可能としている。

F休暇　従来の生理休暇を社員の意見を取り入れて「Female休暇」に名称変更したもの。無給の特別休暇としている。女性活躍推進の一環で，女性のライフステージごとの健康課題に対応できるように整備した。

金融リテラシー向上に向けた取り組み

各種社員向け研修　新入社員研修では，信託銀行が主催するDCセミナーを実施している。その他の社員には世代別キャリアプラン研修（32・40・50歳）の中で税理士・ファイナンシャルプランナー（FP）らを講師としたマネープラン研修を実施している。世代によってばらつきもあるが，毎回平均数十名程度が参加している。合わせてFPら講師を招いたテーマ別のWEBセミナーも毎年1，2回開催している。セカンドライフ準備，年金基礎講座，DCセミナーなど毎回異なるテーマで開催しており，各回30～40人が参加している。この他にも従業員組合が主催で公的年金制度や退職金制度をテーマとしたマネープランセミナーも毎年1回開催されている。

ライフプラン支援金　全社員に対し，毎月2万5,500円のライフプラン支援金を支給している。希望者はその中から任意の金額をライフプラン拠出金として企業型確定拠出年金（DC）へ拠出できる。支援金と拠出金の差額はライフプラン手当として給与と合わせて現金で受け取ることもできる。

今後の課題と取り組み

同社では，福利厚生制度の拡充はある程度進んでいると認識しており，課題はそれらの制度の運用にあるとして力を注いでいく考えだ。

例としては介護関連の社内向け研修強化の他，女性活躍推進の観点から女性が抱える健康課題をテクノロジーで解決する「フェムテック」関連の施策を順次検討していくという。また，健康経営の推進を目的として，全社員を対象とした健康管理アプリを24年5月に導入した。導入に当たり，健康に関する社内競争イベントの実施や，従業員組合とも連携した早帰り運動（リフレッシュ・ウィーク）の開催，およびそれらのイベントと連動したインセンティブポイントの付与等の取り組みを実施予定である。

その他，24年に導入したカフェテリアプランは「自己啓発」「健康増進」「両立支援」の各メニューのポイント換価率を通常の1.5倍と高く設定しており，今後はメニューの拡充や運用改善などを含め，社員の期待に応えられる制度として行きたいと担当者は考えている。

図表2　本文記載以外の主な福利厚生制度

福利厚生の領域	実施している施策
住宅	社宅制度，持ち家資金の形成支援など
医療・健康	予防接種，禁煙支援，法定健診以外の検診補助，睡眠治療補助，生活習慣改善支援，健康ポイント，健康増進補助，感染症予防対策など
保険・保障	総合福祉団体定期保険・死亡保障など
両立支援	企業主導型保育所との提携，育児サービス費補助，不妊治療休暇・補助，介護費補助，病気治療補助など
生活支援	慶弔関連給付，レジャー補助など
自己啓発	資格取得支援，国内外留学制度，資格更新費用補助など
コミュニケーション	社内イベント・懇親会補助など

年代別マネープラン研修会の様子