



連載  
第42回

福利厚生で良い会社が分かる！「ハタラクエール」

福利厚生推進法人 認証

# 大東建託パートナーズ株式会社

～「従業員ファースト」の視点で福利厚生を整備～

大東建託パートナーズ株式会社（以下「同社」）は、「ハタラクエール2024」において福利厚生推進法人の認証を受けた。ハタラクエール2023に続き、2年連続での認証となる。

同社は、東京都港区に本社を置く企業で、親会社である大東建託株式会社が施工した賃貸アパート・マンションの管理を主要業務としている。

「お客様ファースト」をバリューや一つとし、賃貸物件のオーナー、入居者、地域社会、全ての「ベストパートナー」を目指している。現在では年間売上高が1兆円を超えており、大東建託グループの一員を担っている。

ハタラクエールの応募を決めたのは、グループ会社である大東建託株式会社が2022年に優良福利厚生法人として表彰されたことがきっかけだという。表彰を受けたことを知り、同社でも翌年の23年に初めて応募した。

同社の福利厚生の取り組みについて人事部人事課、寺澤源太郎さんに話を聞いた。

## 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。同社は6軸のうち、図表1で示す③制度充実のスコアが高かった。提供している福利厚生制度の利用状況の高さや非正規社員を含む全従業員に等しく福利厚生を提供していることが評価された。

また、合計スコアも応募法人の中で高い順位であった。

## 一貫した「従業員ファースト」の福利厚生制度

同社では大切にしたい価値観・行動指針（バリュー）、の最初に「お客様ファースト」を掲げ、お客様の「ありがとう」を最大の喜びとしてい

### 大東建託パートナーズ株式会社 概要 (2023年1月31日現在)

業種	不動産業
事業概要	アパート・マンションの管理
従業員属性別数	正規従業員3,980人・非正規社員903人
非正規従業員の割合	22.7%
男女比	78:22
平均勤続年数（正規従業員）	10.1年
平均年齢（正規従業員）	39.8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

る。人事部では、人事部のお客さまは従業員であるという「従業員ファースト」の精神で、従業員の「ありがとう」を糧に業務を遂行している。

「どれほど良い福利厚生制度を用意しても従業員とその家族が必要としなければ魅力的とはいえない」と考え、歴代の人事部担当者は従業員の福利厚生ニーズの把握を徹底している。そのため従業員エンゲージメント調査を年2回実施している他、各種イベント（育児、ウォーキング、ファイナンスセミナーなど）での従業員の「生の声」も重視している。

人事部担当者は、従業員から「感謝の声」があることでやりがいを感じる。一方、従業員は自分の声が会社に届いていることを実感することで会社への思いを強くする。従業員の声に耳を傾けることは、担当者と従業員双方に良い影響をもたらしている。

## 本当に「使われる福利厚生制度」とは

従業員の声を制度として具現化する流れは次のとおりだ。

①きっかけ・気づきとして制度を提供する、②実際に使ってもらい、継続してもらうためのサポートや補助を設ける、③利用状況や実際の「声」で制度をブラッシュアップする。

同社の特徴的な福利厚生施策をみていこう。

**育児と仕事の両立支援** 同社では女性社員がキャリアを諦めることなく、働き方を柔軟に選択できるよう、ここ数年女性活躍推進の取り組みに力を入れている。これにより女性管理職の割合は年々増加している。

女性活躍推進の取り組みで代表的なものとして「子育てみらいコンシェルジュ<sup>注1</sup>」「ベビーシッターカード引券」「子の3歳誕生日までの育児休業延長」「不妊治療休暇」「マタニティ期間の休業、時間単位で取得可能」などの制度を整備した。

また、育児、介護、療養時に利用できる「短時間勤務制度」や「勤務地限定制度」、「遠距離異動サポート制度<sup>注2</sup>」には「離職せずに仕事が続けられる」と感謝の言葉が届くという。

**育「孫」休暇制度** 子または孫の配偶者が出産するとき、または小学校終了時までの孫の育児をする際に年5日の休暇を付与する制度だ。

定年延長によって、高齢になっても働くことが当たり前になっていく社会に向けた同社独自の取り組みだ。

**従業員の疾病予防・健康増進「がん・心疾患の検査補助」** 同社は健康経営の取り組みも推進しており、24年には4年連続5回目の「健康経営優良法人ホワイト500」を受賞している。人事部内には健康経営課を設置し、福利厚生施策と連動し、会社・社員の双方のニーズを満たす取り組みを効果的に行っている。がん検診は会社負担の健康診断で実施し、がん・心疾患・脳血管疾患の早期発見を目的とした検査の補助制度も設けている。

**LTD補助「安心して働ける」環境づくり** 疾病などで長期間仕事ができなくなった場合でも、従業員に収入の一定の割合を補償するなど「安心して働ける」環境を整備するため、LTD（長期障害所得補償保険）制度を設けている。会社が保険料を全額負担して59歳以下の役員・正社員と無期雇用のアルバイト社員に対して標準報酬月額の40%を補償する制度で、従業員が任意でオプションに加入することで補償割合を60%・80%に上乗せすることもできる。

図表2 記事で紹介した以外の主な福利厚生制度

区分	評価内容
休日・休暇	配偶者出産特別休暇（男性社員向け）、看護休暇、介護休暇、リフレッシュ休暇、サポート有給休暇、慶弔休暇、不妊治療休暇、マタニティ休暇
働き方	配偶者転勤休業制度、遠距離異動サポート制度、マタニティ休業、育児休業、短時間勤務制度、カムバック制度、勤務地限定制度、ノー残業デー、繰り上げ退社・繰り下げ帰宅
制度	結婚祝金、出社祝金、本人・家族死亡弔慰金、傷病・入院見舞金、災害見舞金、不妊治療費用補助制度、DB(確定給付企業年金)、DC(確定拠出企業年金)、財形貯蓄制度、職場積立NISA、持株会、家族手当、社宅制度、団体定期保険・医療保険、通信教育補助制度、宿泊予約サービス、宿泊補助金制度、会員制福利厚生サービス

### 「周知」の工夫

従業員の声やニーズを反映した制度を整えても、「使われないと意味がない」と寺澤さんは強調する。制度を利用してもらうためには、まず制度の周知が必要と考え、社内メールや社内報を使って周知を行っている。福利厚生になじみがない新入社員には毎月15日に、一般社員には年4回、制度情報や使い方などを送信している。

同社では「わかりやすい制度と活用」を目指し、①休日・休暇、②働き方、③制度、④さまざまな取り組み、の4ブロックに分類したポータルサイトをインストラに掲載している。制度の詳細確認や利用は、それぞれのテキストをクリックすれば該当ページに遷移する仕組みだ。

### 今後の取り組み

今後の課題として寺澤さんは「今あるものを『どんどん』使ってもらうためさらに周知を工夫していきたい」「取り組みを始めた、LGBTQ、育ママ交流会などをブラッシュアップしたい」「全国に従業員がいることから全国どこでも利用できる、さまざまな補助を検討したい」など現状に満足せず、より多くの従業員が使える・喜ばれる福利厚生を目指していきたいと語った。今後も従業員こそお客さまである、という「従業員ファースト」の思いで制度の改善を続けていく。

注1 株式会社ライフケアパートナーズが提供する、企業・従業員、企業主導型保育所をつなぐWebマッチングサービス。従業員が登録された全国の企業主導型保育所の空き状況を検索し直接保育所に申し込む。

2 遠距離に居住する親族の介護や、配偶者の遠距離転勤があった際、優先的に異動を認める制度。