優良福利厚生法人（総合）受賞

株式会社UACJ

～社員と家族のウェルビーイングの実現を目指す～

株式会社UACJ（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、国内屈指の歴史と実績を持つアルミニウムメーカー2社による経営統合によって2013年10月に誕生。国内3カ所の製造所のほか、愛知県の研究所に加え、国内外に複数の子会社、関連会社もある。主力のアルミニウム板製品の生産能力は、世界でもトップクラスの規模を誇るグローバル企業だ。

同社人事部長の熊谷規一郎さん、玉井智子さん、中村香鈴さん、古荘侑也さんに同社の福利厚生の取り組みについてお話を伺った。

受賞のポイント

ハタラクエールの審査は右表で示す、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右表で示す「③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、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。

福利厚生の考え方、目的

同社は、福利厚生を通じて従業員とその家族のウェルビーイングの実現を目指している。福利厚生制度は、従業員が同社でのキャリアを通じて「どのように人生を充実させて欲しいか」という会社のメッセージを体現するものであり、従業員には福利厚生制度の活用を通じて、心身ともに健康で、私生活・会社生活の双方を豊かにし、同社で働くことに誇りをもって欲しいとしている。

例えば「ファイナンシャルウェルビーイングの実現」という視点では、従業員の給与や賞与などの現金給与の改善とともに、充実した福利厚生制

株式会社UACJ 概要（2023年12月27日現在）

業種 製造業
事業概要 金属工業
従業員属性別数 正規従業員 2,977人
非正規従業員 191人
非正規社員の割合 6%
男女比 男性91%：女性9%
平均勤続年数（正規従業員） 16.3年
平均年齢（正規従業員） 40.7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

発信された社長メッセージ（抜粋）

UACJグループ従業員持株会奨励金の引き上げに関する件

ご安全に！
～「UACJ発足10周年、アルミ圧延創業125周年という節目の年を迎えるにあたり、人的資本投資の取組みの一環として、より魅力的で加入しやすい制度にするともに、さらに多くの方に当社の株式を保有頂くことで、これまで以上にオーナーシップを持って、「UACJ VISION 2030の達成」に向けて全員野球で取り組み体制を築きたいとの想いから、下表の通り持株会奨励金の引き上げをおこなうことを決定しました。」「今回の持株会奨励金の利回りは年15%に相当するものであり、株式投資にはもちろん一定のリスクは伴うものの、皆さんの財産形成に十分に役立つものだと思います。また、現在の加入率は世間平均を上回るものの、業態によっては80%近い加入率の業種もあり、私としても、今よりもさらに多くの方に当社の株式を所有いただきたいと考えています。」～
ご安全に！

度の提供が重要と考えている。今後も従業員とその家族を含め、同社で働いていて本当によかったと思えるような福利厚生制度の充実に向けて行きたいと考えている。

目的実現のための取り組み

心身ともに健康 健康経営に力を入れており、

喫煙率の減少やメンタル不調者の抑制、従業員の健康意識の向上などに取り組んでいる。特に健康意識の向上を重視している。

私生活・会社生活の双方を豊かに 従業員の資産形成のため、持ち株会、マッチング拠出、財形・積立貯蓄、職場つみたてNISAと幅広い制度を用意している。特に、持ち株会については、今年度奨励金を7%から15%に引き上げるとともに会社からの思いを社長メッセージとして発信した。こうした取り組みが進み、従業員の50.6%が持株会に参加している。

同社で働くことに誇りをもってもらいたい 従業員とその家族に福利厚生制度を知ってもらい、有効活用されることを目指している。福利厚生制度の募集時期には、制度一覧を掲載した募集資料を従業員の自宅に送付し、家族にも周知している。制度の有効活用につなげてもらうためのセミナーも開催している。従業員だけではなく、配偶者や家族の希望も吸い上げることで、潜在的なニーズを深掘りして制度利用につなげている。

社員ニーズの把握と制度の改善 労働組合との労使検討委員会や、労働組合からの意見聴取、福利厚生セミナーでのアンケート結果、エンゲージメント調査でのフリーコメントを福利厚生制度の改善に活用している。

制度改善の事例 全国の拠点で仕事をする従業員が平等に福利厚生サービスを利用できるよう、全国を網羅している福利厚生代行サービスに切り替えた。帰省交通費の支給についても月1回から2回に増やした。インフルエンザ予防接種の補助を拡大した。教育プログラムについては階層別研修から漏れる社員のために、外部事業者が提供するeラーニングを導入した。メニューは1千件を越え、好みに応じて好きなテーマを好きな時間に受講できる。受講者が多いテーマは、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止、リーダーシップ、女性活躍、ダイバーシティなどだという。

コミュニケーションツールの導入 同社では近年、若手従業員の離職が課題となっている。そこで従業員のメンタルを含めたコンディションを可視化し、会社が把握するためのコミュニケーションツールを導入した。入社1年目の大卒総合職の社員には、毎月1回コミュニケーションツールを使ったアンケートを行っている。入社2～8年目の

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
住宅支援	寮・社宅制度、住宅財形貯蓄、賃貸成約時手数料、金融機関提携ローン
健康支援	インフルエンザ予防接種、卒煙支援、社内外相談窓口等
保険支援	総合福祉団体定期保険、団体三大疾病保障保険、GLTD（団体長期障害所得補償保険）、労働災害総合保険等
両立支援	育児と仕事の両立支援、介護と仕事の両立支援、治療と仕事の両立支援
生活支援	ベネフィットステーション、慶弔金、遺児育英年金、新幹線通勤補助、有料道路料金補助
資産形成支援	グループ従業員持株会、マッチング拠出、積立貯蓄、オートローン
その他	リフレッシュ奨励金、定年退職慰労金等

中堅社員には隔月で行っている。アンケートにより、コンディションを会社が把握することで、状態が悪い人を優先して人事部がフォローすることや、場合によっては上司にも入ってもらい問題解決に取り組んでいる。こうした取り組みにより、1年目の社員の離職を減らすことに成功した。

コミュニケーション予算の重視 1万2千円をレクリエーション費とし、従業員同士の連携やコミュニケーションを深めるため、部署での親睦会の開催などを促している。

従業員の資産形成を支援

資産関連セミナー開催 NISA（少額投資非課税制度）の法改正をはじめとする個人の資産形成に力を入れる政府の方針や、資産形成に興味を持つ従業員の声などを受け、24年1月に初めて資産形成セミナーを開催した。テキストはNISA・iDeCoといった公的な税制優遇制度・解説だけでなく、同社の持ち株会・財形・職場つみたてNISAなどの奨励金・上乘せ金利などの具体的な数値を示し、活用によるメリットや利用方法などを分かりやすく整理した。また、今後控えているライフイベントとその費用を把握しやすいよう工夫している。

職場つみたてNISAについては、まだ始まったばかりということもあって同社では加入者は0.1%にとどまっている。ただし、古くからあるDC

のマッチング拠出は38.5%、持ち株会は50.6%の加入率を実現している。

DCについては、NISAなど個人投資の世界でも人気の「米国株式（S&P500）」、「全世界株式（オール・カントリー）」のDC版商品や、世界最大手の資産運用会社であるブラックロック社の商品である「ブラックロックESG世界株式ファンド」をはじめとして、24年度から5つの新商品を追加している。

傷病に対する手厚い支援

3大疾病見舞金 かつては本人死亡で遺族に死亡葬祭料として200万円を支給していたが、死亡時よりも在職中の療養支援に力を入れることに制度の目的を変更した。死亡葬祭料は100万円に引き下げた。その一方、団体3大疾病保障保険を導入し、従業員ががん、急性心筋梗塞、脳卒中に罹患した際は見舞金を一律30万円支給するよう変更した。

延長傷病手当給付金 長期療養となった際は、健保組合において、法定の傷病手当金1年6カ月給付の後、延長傷病手当加金として、さらに1年6カ月間、標準報酬月額70%を支給する手厚い制度を用意している。

GLTD（団体長期障害所得補償保険） 病気やけがで働けない状態となった場合、退職しても最大60歳まで一定の額が補償される制度がある。保険料については45歳以上57歳以下の従業員については会社が各自の標準報酬月額の10%分の保険料を負担している。さらに補償割合を標準報酬月額の70%、40%、20%に選択できるプランも用意している。

Cradle（クレードル）で女性の活躍支援

女性従業員の活躍支援の観点から、女性の健康課題に関するeラーニングなどが利用できる法人向けサービス「Cradle（クレードル）」を導入した。女性はもちろん男性も含め健康だけでなく、ダイバーシティ、ハラスメント、介護、更年期障害などについて知識を深める内容となっている。

お昼休みに開催されるオンラインセミナーでは講師に直接尋ねることもできる。当日参加できなかったセミナーは、後日アーカイブで視聴できる。ヘルスケアサポートとして、不妊治療など医療

機関で利用できる割引クーポンや、更年期ホルモンチェックなど自宅で使える割引クーポンが提供されている。

ヘルスケアリテラシーの向上に向け、子宮筋腫・更年期・男性不妊など健康に関するテーマをスキマ時間で身につけられる10分動画シリーズも用意されている。

育児休業取得推進に向けた工夫

退職者の「カムバック採用制度」「託児補助制度」育児・介護従事者を対象とした「在宅勤務制度」「コアレスフレックスタイム制度」キャリアと育児の両立支援に関するオンラインサービスなどを整備している。

男性従業員の育児参加促進 毎年全従業員に対し、育児休業取得の意向確認が行われ、取得を希望する人には育児休業に備えた業務体制を整えてもらうため、取得計画の作成・提出を求めている。育休取得中には人事部門より取得計画の進捗確認も行われている。男性の利用を促すために「育児のための積立休暇（失効した有給休暇の積立）」の取得も認めている。

22年10月からは法定で2分割まで認められている育児休業を最大で6分割して取得できるように制度改訂も行った。以上の改訂により、20年に33人だった男性の取得実績は22年には57人と増加し、男性の育児休業取得率は69%に達している。

今後の課題

老朽化した寮・社宅の今後のあり方の検討を進めている他、物価の高騰による家計の負担を減らすため、給与天引きが条件となるが、電気、ガス代などを割引料金で利用できるサービスを導入している。

なお、ハタラクエール実行委員である三井住友海上およびMS&ADインターリスク総研による支援（福利厚生診断やソリューション紹介など）を受け、自社の強みと課題を把握のうえ新たな施策の導入を検討している。

また、福利厚生制度が充実していく一方で、社員への周知が一番の課題だ。これまでに行ってきた周知方法を継続しつつ、さらに説明会やデジタルの活用などを推進し、制度の利用を促していきたいと担当者は考えている。