

vol. 5

福利厚生制度を活用した魅力と
安心のある職場作りの実現に向けて

— 仕事と幸福度 総集編 —



令和5年8月

一般社団法人 全国地質調査業協会連合会

総務委員会

はじめに

近年、企業は少子高齢化の進展に伴う労働力人口の減少に直面し、社員を新たな価値を生み出す人的資本と捉え、労働力の質的向上を通じ生産性を高める戦略に転換しています。一方、労働者側も、より充実した働き方を実現するための方策を模索し始めています。

このような企業を取り巻く環境の変化に伴い、福利厚生制度のあるべき姿も転換期を迎えています。

企業としても、コスト面を意識しながらできる限り社員のニーズに corres ponding する制度内容とするために、腐心している現状です。

全地連では、令和2年度より、福利厚生制度にかかわるテーマとして会員企業の皆さまの関心が高かった「健康経営」「メンタルヘルス対策」「シニア社員の価値創出対策」「仕事との両立支援」を取り上げ、最近の動向などを解説するとともに、アンケート調査などにより会員企業の皆さまが抱えている課題・問題点を深掘りし、解決に繋がる有効な対応策について具体的事例を交えてご紹介させていただきました。

今般、本シリーズの総集編として、転換期を迎えている企業の福利厚生制度のあり方について言及し、会員企業の皆さまが実施している福利厚生にかかわる様々な具体的な取組事例について取材の上、掲載させていただきました。

本内容は、福利厚生制度のあり方について日ごろよりご苦労されている経営者および人事総務関連の実務に携わられている方々にとって、課題解決に向けてのヒントを与えてくれる貴重な情報になるものと考えております。

本冊子が、会員企業の皆さまの魅力と安心のある職場作りの一助となれば幸いです。

令和5年8月

一般社団法人 全国地質調査業協会連合会
会 長 田 中 誠

福利厚生制度を活用した魅力と安心のある職場作りの実現に向けて

— 仕事と幸福度 総集編 —

目次

はじめに

1. 企業を取り巻く環境の変化	1
(1) 社会・経営環境の変化	
(2) 雇用環境の変化	
(3) 環境変化に伴う福利厚生制度を巡る新たな動き	
2. 福利厚生制度の意義・課題	3
(1) 福利厚生制度の意義	
(2) 福利厚生制度のメリット	
(3) 福利厚生制度の課題	
3. 福利厚生制度の向上を目指して	7
(1) 最新の福利厚生制度の動向	
(2) 福利厚生制度の向上を目指して	
4. 会員企業における具体的取り組み事例	9
5. 「従業員幸福度」を満たすために	19
(1) 「従業員幸福度」とは	
(2) 「従業員幸福度」を高めるべき理由	
(3) 「従業員幸福度」を満たすために	

おわりに

1. 企業を取り巻く環境の変化

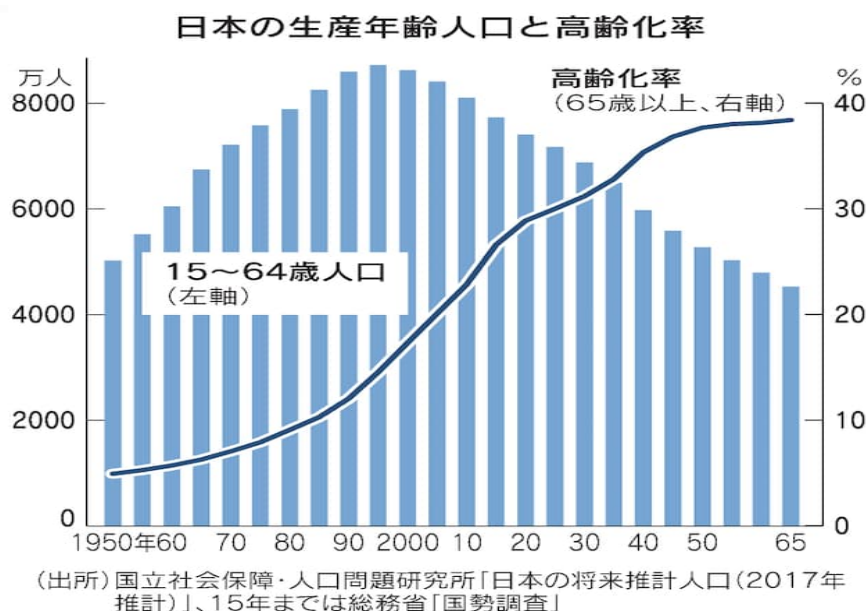
(1) 社会・経営環境の変化

① 少子・高齢化の急速な進展

本年4月に厚生労働省の国立社会保障・人口問題研究所が公表した「将来推計人口」によると、2020年に1億2615万人だった日本の総人口は、56年に1億人を割り、70年に現在よりも3割減の8,700万人に減少すると予想されています。

また、生産年齢人口（15～64歳）も、下図のとおり1995年をピークに減少し、2050年には5,275万人に減少すると見込まれています。

政府は、このような変化に対応して、働き方改革や雇用の長期化などを推進し、労働力の確保・生産性の向上を図ろうとしています。



【出典】 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」

② 経営リスクの多様化

昨今経営を取り巻くリスクは、財務的なリスクのみならず、情報化社会の進展による情報漏えいリスク、パワハラ・セクハラといったマネジメントリスクなど多様化しています。

また、地球温暖化等により我が国の自然災害は増加傾向にあり、新型コロナウイルス感染症も決して消滅したとはいえ、企業はパンデミック危機に対応する経営体制の構築やBCP等の計画策定を求められています。

③ SDGs を意識した経営

消費者や顧客からの共感や信頼を得るなどを目的に、SDGsに取り組む企業が増えていきます。SDGsの取り組みは、企業価値とイメージの向上を図ることにより、社員のモチベーションアップや企業のイメージアップ、担い手の採用にもつながります。

SDGsを意識した経営は、全てのステークホルダーにとって重要な視点であり、これらを無視して事業活動を行うことは、企業の持続可能性を揺るがすリスクをもたらします。

(2) 雇用環境の変化

① 働き方の多様化

近年、女性・高齢者・外国人材・限定正社員など多様な人材の受け入れ体制を整備する企業が増えています。多様化する社員の機能発揮を実現するため、「ジョブ型雇用」などが現れ、雇用形態も変化しています。

特に、働き方の多様化が重要視された背景に、新型コロナウイルスの拡大が挙げられます。感染防止の観点からテレワークの導入に踏み出した企業は少なくなく、地元で子育てや介護をしながらこれまでの仕事を続けられるといった働き方の選択肢を拡げたいきっかけにもなりました。

② ライフスタイル・意識の多様化

現代では、世の中の価値観の変化やライフスタイルの変化に伴い、働く人が置かれている状況も変化しつつあります。ライフスタイルが多様化したことにより、社員の置かれた個々の事情に応じた働き方を選択できる社会の実現が求められています。

③ 人材の流動化

人材の流動化とは、人材が企業間を移動することで雇用市場が活性化する状態をいいます。

前述のような働き方やライフスタイルの多様化の影響もあり、積極的な人材の流動化が注目されています。

一方、企業としては折角技術を身に付けた社員が転職してしまうことは大きなマイナスとなります。特に高い技術力が生命線である我が業界においては、社員の定着率を維持・向上させることは重要な課題となっています。

(3) 環境変化に伴う福利厚生制度を巡る新たな動き

前述した様々な変化の影響により、企業の福利厚生制度も変革が求められています。

「働き方の多様化」は、福利厚生制度に大きな影響を与え、時短勤務制度、在宅勤務・テレワークの導入、ノー残業デーやフレックスタイムといった制度は、働き方の多様化を受けて生まれたものといえます。

一方、「働き手の多様化」も同様に影響を与えます。例えば、働く女性が増加すれば、これまで女性が担ってきた育児・介護・家事への労力を別の何かで補わなければなりません。法定基準を上回る会社独自の育児休業制度や介護休業制度は、こうした働き手の変化をサポートする制度です。また、非正規社員が増えれば、福利厚生制度における正社員とのバランスを踏まえた制度が求められますし、社員食堂や交通費・食事手当、教育研修機会の提供など、さまざまな面で見直しが必要となります。

「仕事に対する価値観」も多様化しています。日本社会に根強かった終身雇用制度の考え方は、徐々に薄れています。副業・パラレルキャリアという言葉に代表されるように、複数の分野で仕事を掛け持つという働き方も広まっています。

また、仕事と育児・介護、趣味・学習、地域活動といった仕事以外の生活とのバランス（「ワーク・ライフ・バランス」）を重視する人も増えています。

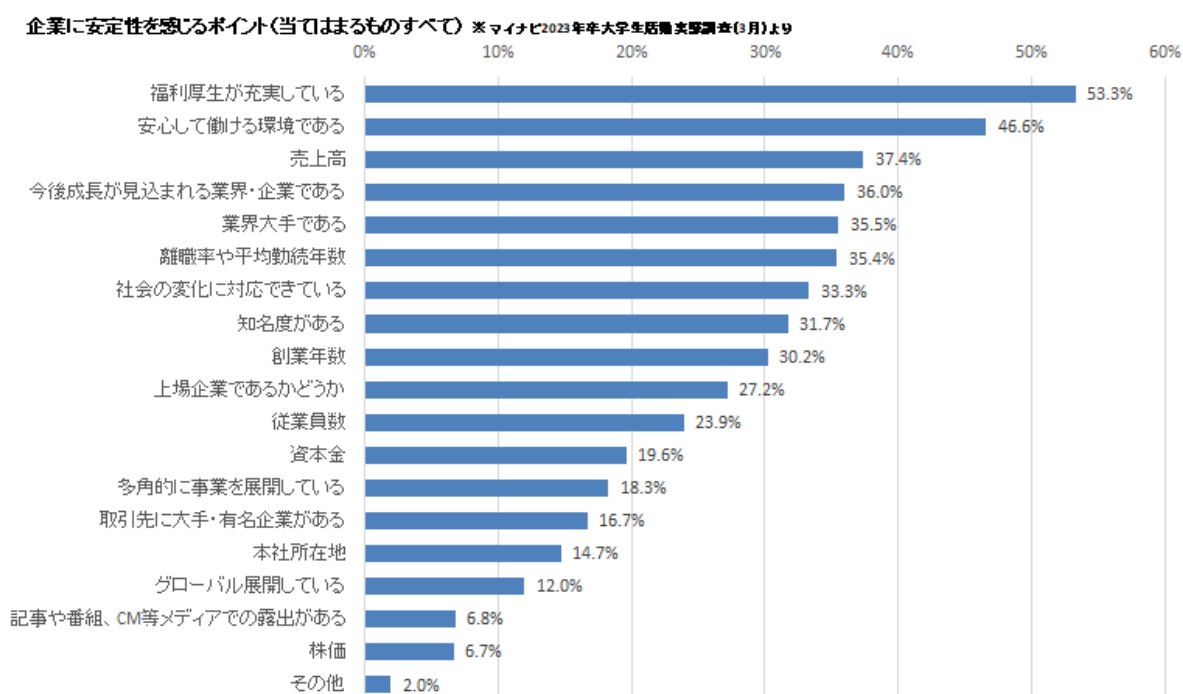
2. 福利厚生制度の意義・課題

(1) 福利厚生制度の意義

そもそも企業において福利厚生制度は何故必要なのでしょう。

多くの企業が長引くコロナ禍で新規採用を控えざるをえない中で、生産性を向上させるためには、社員が働くモチベーションを維持・向上できるよう福利厚生制度を整備することが極めて効果的といえます。

また、充実した福利厚生制度は、企業選択の大きな検討材料のひとつとなります。就職・転職サイト運営会社の2023年卒の学生を対象とした調査で「企業に安定性を感じるポイント」という質問に対し、下図のとおり最も多かった回答が「福利厚生が充実している」という回答（53.3%）であったことが物語っています。



[出典] マイナビ 2023年卒大学生就職意識調査

(2) 福利厚生制度のメリット

福利厚生制度における企業側のメリットと社員側のメリットを整理すると以下のとおりとなります。

<企業側のメリット>

① 企業の理念や想いが伝えられる

企業が独自に実施している福利厚生制度は、企業の理念や想いを分かりやすい形で伝えることができます。例えば、人材育成を重んじることを企業理念とする会社が、社外セミナー等の社員教育手当を充実させることなどです。

一つ一つの施策や制度が具体的なメッセージとなり、どのような企業なのか、どのような想いで事業をしているのかを伝えてくれます。

また、そこで働く社員を大切にしていることも印象付けることもでき、企業文化や社風と人材とのミスマッチの回避にもつながります。

② 企業のイメージアップ・信頼性向上

福利厚生制度の充実は、企業の経営基盤が安定していることの証明になるため、社員のみならず、求職者や社外の人からの企業に対するイメージの向上につながります。

また、経営スタンスとしての健康経営の実践、社員重視の経営、人材育成力などは社会へのアピール要素にもなるため、企業の信頼性の向上にもつながります。

③ 人材確保に有効

最近の求職者は、企業の福利厚生制度の充実度を考慮する傾向があります。求人広告やホームページでの福利厚生制度の紹介は、人材の確保には大変有効です。福利厚生制度が充実している企業は、求職者から見れば「待遇のいい企業」として魅力的に映ります。

企業が望む人材のための福利厚生制度を整えておけば、おのずとその制度に魅力を感じる人材が応募するようになり、マッチ度の高い人材が集まりやすくなります。企業特有の福利厚生制度は募集段階で人材を精査する役割も果たし、より効率のよい採用活動が可能となります。

④ 人材の定着率の向上

社員の定着率を維持・向上させることは重要な課題となっています。社員のニーズに合った福利厚生制度を導入することにより、企業に対する満足度がアップします。組織に対する愛着（エンゲージメント）が生まれ、社員の定着率アップにつながります。

⑤ 社員の健康管理

近年、労働環境が理由でうつ病になったり、過労死を引き起こしたり、深刻なニュースが報道されています。社員の身体や心の不調は、本人だけでなく組織全体にも悪影響を与え、生産性を低下させます。

福利厚生制度の充実により、社員の健康維持・向上の支えとなり、心身ともに健康で個々の能力を十分に発揮できる生産性の高い組織づくりも図ることができます。

⑥ 法人税の節税効果

福利厚生制度にかかった費用で福利厚生費（法定外福利費）として認められた費用は、非課税として扱われます。

社員のために費やした費用は、福利厚生費として「経費」に計上することができ、会社としては課税対象となる所得が減り、法人税が安くなります。一方、社員にとっては福利厚生制度を利用せずにその分給与が上がると、所得税が増えてしまいます。

給与で支払う通勤費用や家賃などを福利厚生制度として代替することができれば、それだけ課税対象が減り、法人税の節税効果につながります。

<社員側のメリット>

① 社員の経済的支援

福利厚生制度の中には、条件に当てはまる社員に対して、様々な手当という形で、社員に対して経済的支援を行う内容のものがああります。

例えば、新入社員向けに一定期間借り上げ社宅を提供したり、現場の社員向けに被服費用を負担する手当などが該当します。

② 働きやすい環境の充実

福利厚生制度の充実、社員の労働環境改善に直結します。

仕事のしやすい労働環境で働くことができる社員は、自らの能力を発揮し、高い集中力をもって仕事に取り組むことができます。

ストレス社会とされる現代、運動習慣やメンタルヘルスなどの福利厚生制度を充実することは労働生産性の向上に有効であり、健康増進を支援すれば、心身共に健康で個々の能力を発揮できる社員が集まる組織づくりにもつながります。

③ モチベーションアップ

福利厚生制度は社員の欲求の実現を支援し、モチベーションを上げる重要な役割を果たします。

「マズローの欲求5段階説」に当てはめると、十分な休暇や休養、各種手当や支援制度による経済的な余裕は、社員に安心と生活の安定をもたらす、欲求5段階説の最も根源的な欲求である「生理的欲求（第1段階）」、「安全の欲求（第2段階）」を満たします。

レクリエーションなど職場のコミュニケーションを活性化する制度は、組織やチームに属している感覚「社会的欲求（第3段階）」を満たすこととなります。

表彰制度などは、「承認の欲求（第4段階）」を満たし、スキルアップ制度などは、社員の「自己実現の欲求（第5段階）」を満たします。

会社に対するモチベーションが高い社員は、自社の業績アップに貢献したいという意欲も高いため、生産性の向上も期待できます。

④ ワーク・ライフ・バランスの実現

充実した福利厚生制度は、社員の私生活を豊かにします。例えば法定外の休暇制度、資格取得支援、健康支援制度などは、社員が望む生き方を叶える手助けとなります。

社員がワーク・ライフ・バランスを実現できると、自分の働きが企業や組織の繁栄に貢献しているという実感も得やすくなり、組織への愛着を生み出し、定着にもつながります。

マズローの欲求5段階説とは



(3) 福利厚生制度の課題

福利厚生制度を充実させる際に、企業にとって解決しなければならない課題もあります。

一つ目は、費用負担が大きいことです。

福利厚生といってもサービス内容は多岐にわたり、中小企業の場合は一人の社員に対し多くの費用をかけられません。少子高齢化社会を受けて、社会保険料は増加傾向にある中、新たな福利厚生制度を導入するには、費用負担がネックとなります。

二つ目は、管理負担が大きいことです。

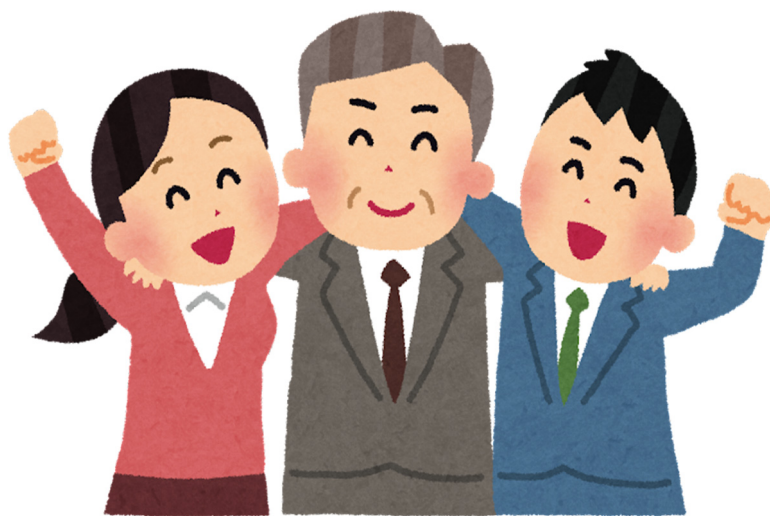
福利厚生制度を充実させると、管理が煩雑になります。申請書類の作成や受付、利用機関とのやりとり、利用後の処理など作業は膨大となります。中小企業の場合には、担当者が本来の業務と兼務する場合も少なくないでしょう。従って、サービスの利用頻度が多いほど、担当者は本来の業務に加えて福利厚生制度の維持・管理に多くの時間を割かなければなりません。

最後に、全ての社員のニーズに応えることが難しいことです。

社員のライフステージ、ライフスタイルは様々ですので、全ての社員のニーズに応えることは不可能です。社員に利用されてはじめて充実しているということとなり、利用率が低い福利厚生制度は、無駄なコストとなってしまいます。

以上のような課題を解決するために、企業は、限られた費用で社員のニーズにかなっているのか、適正な制度体系になっているのか、効果的な運用がなされているのか、という点を戦略的に検討しなければなりません。

全地連として発行させていただいている「福利厚生小冊子シリーズ Vol.1～4」では、テーマごとに会員企業の皆様の様々な工夫を掲載させていただいております。定期的に社員のニーズを把握し福利厚生制度内容を変化させていたり、社員への普及のために制度利用者の声をフィードバックしたりしている企業もあります。課題解決のために是非とも参考にしてください。



3. 福利厚生制度の向上を目指して

(1) 最新の福利厚生制度の動向

福利厚生制度の見直し・導入を検討する上での最近のトレンドは以下のとおりです。

① 「ハコ」分野から「ヒト」分野へ

従来「ハコモノ」と呼ばれる社宅・社員寮・保養所・社員食堂などの利用が、福利厚生制度の代名詞でした。賃金水準を補充する経済的な側面のほか、社会保障の代替や労働力の確保などを目的に実施されてきました。

近年では賃金水準が向上し、福祉関係のインフラも整備されているため、「ハコモノ」への福利厚生費の投資は減少し、代わりに「ヒト」分野にかかわる支援が増えています。例えば、社員の健康を促進するヘルスケアサポートやキャリアアップの支援などです。

人材育成は組織にとって重要なテーマです。社員が自らスキルを身に着けようとする環境があれば、組織にとって非常に大きな強みとなり、企業が今後成長を続けるための大切な要因といえます。

② 「非日常的」から「日常」へ

以前は慰安旅行や社内運動会などの非日常的な福利厚生制度が多くありましたが、最近は日常を支える福利厚生制度が求められています。例えば育児支援や介護支援など、社員だけでなく家族の日常をサポートしたり、健康やメンタルヘルスなど、働く環境の整備、業務時間内の社内コミュニケーションを活性化する制度などが挙げられます。

ライフスタイルやニーズに合致したサービスを提供することにより、働く社員も組織も最大限のパフォーマンスを発揮できる環境を整えることが、昨今の福利厚生制度に求められています。

③ 働き方改革の充実に直結

福利厚生制度は、働き方改革の充実のための必要な要素のひとつです。

多様な働き方や健康関係に注目が集まっていることもあり、休暇や健康関連の制度の充実、働きやすい労働環境の整備がポイントになっています。休める仕組みをつくることと同時に、プライベートの時間を充実させるための制度の構築も必要なのです。

働き方や休み方が変わる中、企業はそのライフスタイルを下支えするための施策を講じることができれば、より時代に即した“働き方改革促進”につながられます。

(2) 福利厚生制度の向上を目指して

今後の福利厚生制度の向上を目指す上で、以下のポイントを押さえておく必要があります。

① 多様なニーズへの対応

現代の企業経営では、社員の多様なニーズに対応した福利厚生制度を如何に構築するかがポイントとなっています。特に中小企業では、福利厚生制度に充てる予算の限りがあるため、社員のニーズや社風など自社の特徴にあわせた制度や施策を用意することが必要です。

競合他社との差別化を図り、優秀な人材を自社に確保したいと思ったら、社員に企業から大切にされていることを実感してもらいつつ、効率良く人気の高い福利厚生制度メニューを充実させることが大切です。

社員のニーズを把握するためには、定期的にアンケートを実施することが重要です。必要なものや困っていること、仕事や余暇で重視したいことなどについて社員の求める制度や悩みを調査します。集めた意見をもとに「はい・いいえ」で簡単に答えられる質問を中心としたアンケートを実施し、社員のニーズを更に詳細に分析することが必要です。

＜（ご参考）会員企業の具体的取り組み事例（福利厚生小冊子シリーズより抜粋）＞

□メンタルヘルス編

- ・スポーツや社外レクリエーションの実施、会社行事の参加自由

□シニア社員の価値創出編

- ・シニアメンターとなり、若手指導を行う仕組みづくりを実施している
- ・シニア社員に社内研修の講師になってもらい、知識や技術の伝承の機会を設けている

□仕事と育児の両立支援編

- ・上長と部下のコミュニケーションを小まめにとり上長裁量で臨機応変に対応している
- ・育児休暇を取得した社員にインタビューを行い、グループウェアで発信している

② 社員の自己実現の支援

これからの福利厚生制度に求められるのは、社員の自己実現を支援することといわれています。社員の成長を会社として継続的にサポートしていくことが重要であり、社員も「長くこの会社で働きたい、貢献したい」と考えるようになります。

特に若手社員たちが自分が成長している実感を持つことができれば、組織は活性化し、企業の持続的な発展につながります。

社員のエンゲージメントが高まることにより、結果として企業の業績向上を図ることができます。

＜（ご参考）会員企業の具体的取り組み事例（福利厚生小冊子シリーズより抜粋）＞

□メンタルヘルス編

- ・若手社員のメンター制度の導入や新入社員のフォローアップ研修
- ・有給休暇取得推進。年間有給休暇取得日数の目標設定や有給取得強化月間の設定

□シニア社員の価値創出編

- ・管理技術者・担当者・照査者など定年後の働き方について選択肢を設けている
- ・定年後のモチベーション維持のために、評価制度を導入している
- ・管理技術者・担当者・照査者など、定年後の働き方について選択肢を設けている

□仕事と介護の両立支援編

- ・社外のシニア技術者の確保と在宅勤務制度の整備を進めている

③ コスト面の対応

福利厚生制度を検討する際には、予算・費用対効果といった観点も必要不可欠です。この時、企業としての「予算」および社員の「ニーズ」の双方を把握することが重要です。限られた予算の中でバランスを整えることが必要となります。

また、福利厚生制度を導入する際に「助成金の活用」は欠かせません。

既に小冊子シリーズでは、テーマ別に助成金制度についてご紹介させていただきましたが、中小企業が福利厚生制度を充実させるための助成金制度には、職業定着支援助成金、キャリアアップ助成金などがありますので、是非とも活用されることをお勧めします。

4. 会員企業における具体的取り組み事例

このたび、会員企業の皆さまの中で、特に福利厚生制度の構築に注力されている企業様取材させていただきました、ご紹介させていただきます。

今後の福利厚生制度内容の導入・見直しの際にご参考としてください。

事例①

経営トップ主導によるコミュニケーションを軸としたハートフルな取り組み

会社概要

株式会社扶桑エンジニアリング

所在地：佐賀県伊万里市

従業員数：26名

HP：

<http://fuso-eng.co.jp/>

取組内容

<健康関連取り組み>

- ・健康経営優良法人 2023（日本健康会議）に認定
- ・がばい健康企業宣言優良企業に認定（全国健康保険協会佐賀支部）
- ・定期検診の実施（年1回、全社員100%受診）
- ・感染防止に向けた対策、予防および感染時の対応等を随時全員に周知
- ・病気治療と仕事の両立支援の実施

<ダイバーシティ関連取り組み>

- ・女性活躍推進宣言に登録（女性の活躍推進佐賀県会議）
- ・子育て応援宣言事業所に登録（佐賀県）
- ・出会い結婚応援企業に登録（佐賀県）

<コミュニケーション関連取り組み>

- ・親睦行事：社員旅行、お花見、バーベキュー大会、ボウリング大会、忘年会、歓送迎会
- ・地域貢献ボランティア活動（地域清掃、毎年3回）

<その他の取り組み>

- ・ノー残業デー（毎週水曜日）の実施
- ・年次有給取得の目標設定推進
- ・作業服（夏・冬）等の支給



取組のきっかけ

下記の目的を達成するために、様々な取り組みを推進

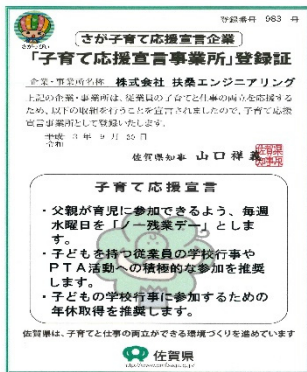
- ・社員の健康維持を行い、事故等の予防に備えるため
- ・親睦行事を開催することにより、社内のコミュニケーションを図り定着率をアップするため
- ・社員の意識改革を図り、会社のレベルアップを実現するため

推進体制

- ・経営トップ自らが、「仕事は楽しくなければいけない」との意識で社員に発信し取組推進している
- ・幹部（部長以上）による月初の「定例会議」にて個々の取り組みについて検討を行い、実務は総務部にて管理・推進している

効果・メリット等

- ・生活習慣、健康状態の改善等健康づくりに対する社員の意識が高まってきている
- ・生活習慣病の早期発見により重病化を防いだ例あり
- ・再検査・要精密検査の受診率が向上した
- ・各種親睦行事により、社員間のコミュニケーションが図られ、仕事の効率性がアップしている



工夫・課題

- ・何事も全員一致は不可能であり、社員の個性の見極め、生き生きと働いてくれるよう環境整備することが一番
- ・世代間のギャップがあり、若者の声がなかなか届かないことが課題



《バーベキュー大会》

今後に向けて

- ・上記の個々の取り組みにおいて、よりきめ細かく具体化を図ること
- ・日常の業務と並行して効率よく行えるようにすること
- ・制度運営にかかる費用の確保に努めること

事例②

総務部が一丸となって社員の健康維持・向上に向き合い、 相談窓口の設置など様々な取り組みを推進

会社概要

和光技研株式会社

所在地：北海道札幌市

従業員数：85名

HP：

<https://www.wako-giken.co.jp/>

取組内容

<健康関連取り組み>

- ・健康診断受診率 100%達成
- ・要検査者に再検査促進
- ・ストレスチェック実施（面談あり）
- ・毎週水曜日ノー残業デーを実施（2013年から）
- ・札幌市主催の「ウォーキングアプリ」に参加
- ・完全分煙
- ・休憩所に血圧計・体脂肪計を設置

<相談窓口の設置>

- ・2022年度から総務部内に相談窓口の設置
（様々なテーマに対して総務部員2名が対応）
- ・社員からの相談内容を整理するための専用フォームを作成

<外部講師とのコラボ>

- ・中小企業診断士による職場のコミュニケーションセミナー
- ・ハラスメント防止に関するセミナー
- ・産業医によるメンタル（セルフケア、ラインケアとも）セミナー
- ・「男性更年期障害」をテーマとした講演
- ・産業医と協力して毎月「健康ニュース」を発行

<働き方改革取り組み>

- ・残業時間、休暇取得の見える化（日報の管理ソフト導入）
- ・毎月の幹部会議にて残業時間の報告、チェック
- ・コロナ対策として時差出勤や在宅勤務を実施したが、現在では育児・介護のための勤務体系の多様化についても検討中

<その他の取り組み>

- ・女性活躍推進企業に登録
- ・札幌市がん対策認定企業（プラチナ）に登録
- ・アダプトプログラム（環境美化ボランティア活動）
- ・社内親睦会（和光会）によるイベント実施、部活動等

取組のきっかけ

- ・ 疾病やメンタルヘルス不調などにより、長期休職するなど健康に課題を抱える社員が増えてきたため、改善取り組みすべきと考えた
- ・ 社員が高齢化する中で労働力維持・確保のため、社員の健康維持・向上は必須のテーマとの認識

推進体制

- ・ 総務部が中心となり全社員を巻き込んで推進
- ・ 「健康経営優良法人」認定を毎年の目標とし、2021年度から3年連続の認定

効果・メリット等

- ・ 社員各自の健康に対する意識が変化し、残業時間が削減
- ・ スケジュール申請の見える化により有給休暇が取得しやすくなった など



《アダプトプログラム
(環境美化ボランティア活動)》



《セミナーの様子》

工夫・課題

- ・ 様々な会社行事にて、経営トップからも健康に関することを発信
- ・ 社内案内板を活用して、情報提供

今後に向けて

- ・ 変動勤務時間（フレックスタイム）の検討
- ・ 育児休暇・介護休暇を取り易くするための取組推進
(年2回、管理職が面談し、部下の生活状況についても把握)

事例③

「健康経営」 & 「働き方改革」の二本柱で様々な取り組みにチャレンジ

会社概要

静岡コンサルタント株式会社

所在地：静岡県三島市

従業員数：94名

HP：

<http://www.shizuoka-con.co.jp/>

取組内容

<健康経営関連取り組み>

- 健診等への補助および受診勧奨
 - ・日帰り人間ドック補助（本人負担 10,000 円）
※社員の6割が日帰り人間ドック実施
 - ・腫瘍マーカー（50歳以上）、乳がん・子宮がん検診（無料）
 - ・全社員健康管理グラフの作成・配布（メール送信）
 - ・二次健康受診奨励のための「イエローカード」発行
 - ・保健師指導の徹底

●感染症および喫煙対策

- ・インフルエンザ予防接種全額補助（産業医来社により予防接種実施）
- ・禁煙外来治療費用補助（半額補助）

●メンタルヘルス等支援

- ・EAP（従業員支援サービス）の導入（メンタルヘルス関連・健康関連・個人的な法律相談等支援）
- ・職場復帰支援プログラム

●外部機関との連携

- ・協会けんぽ・市役所・商工会議所などとのジョイントイベント（健康関連研修・体力測定会・禁煙展示他）
- ・外部委託によるストレスチェックの実施
- ・健康経営関連の社内アンケートの実施

●社員間のコミュニケーションアップのための取組

- ・宿泊慰安会（全額会社補助）、クラブ活動（半額会社補助）
- ・静岡コンサルタントリークレーションクラブ（社員対象）発案のレクリエーション（半額会社補助）

●情報提供と健康設備の導入等

- ・健康経営ニュースを毎月発行。随時グループウェアに「健康ライフ」（健康関連情報）の掲示
- ・健康コーナーの設置、特保飲料・健康食品の自動販売機設置
- ・家庭用体組成計や体温計など健康・安全関連資機材を全社員に無料配布（年1回）

<働き方改革関連取り組み>

- ・外部機関にコンサルタント依頼（2019年）

トップ層、ミドル層、若手層、各職場で「ありたい姿」を「カエル会議」で明確化し、その姿を実現するための具体策を徹底論議・実行（PDCA管理）

これにより、売上高アップと時間外勤務削減を同時に実現

同時に、社員意識も「誰かが解決する」から「自分たちで解決する」へと転換

また、カエル会議においてISO関連の情報共有なども行っている

- ・統合基幹業務システムの導入により業務ごとの収益計算の他、生産性に関連する数値の共有化を実施
- ・ペーパーレス化推進
- ・リフレッシュ休暇（年1回3連続有給休暇）、治療・介護・育児と仕事の両立プランの実施
- ・時間単位の有給休暇

取組のきっかけ

- 二代目の社長（高野内社長）が40年ほど前に、「健康じゃないと、仕事も遊びも充実しないよ」と言っていた。つまり、社員の健康は会社経営のベースであり、人生においても最も大切なことであるという意識で、従来から健康経営を行ってきた
- 社員・企業が絆を深めながら、ともに成長することが一番と考えている

推進体制

< 推進のための基本認識 >

社員が働いてくれるから会社は存続できている

したがって、社員が健康で仕事ができることに投資することは当然

< 推進体制 >

- 総務部・安全衛生委員会がベースとなり、経営者層を含め、外部機関と連携しながら推進している
- 総務部長自らが「健康づくり担当者」となっている



《健康経営ニュース》

《世界禁煙週間展示》



効果・メリット等

- 健康診断による有所見者の減少→アブゼンティーズム・プレゼンティーズムの減少につながっている
 - 社員間のコミュニケーションUP→生産性の向上→収益性のUP
- 最終的にはエンゲージメントアップにつながっている

工夫・課題

- 社員各自の価値観に合致する様々な健康推進メニューを外部機関の無料サービスを利用しながら、できるだけ費用をかけずに実施している
- 補助金についても有効活用している
- メニューの分散により、各イベント等への参加者は多いとはいえない

今後に向けて

- 有所見者の延べ人数・喫煙者の更なる減少
→アブゼンティーズム・プレゼンティーズムの減少
- 働き方改革の高度化
- 社員の幸福度のUP

事例④

各世代の社員ニーズにマッチした充実した福利厚生制度を提供

会社概要

川崎地質株式会社

所在地：東京都港区

従業員数：347名

HP：

<https://www.kge.co.jp/>

取組内容

<若い世代の社員向け>

- 新卒者向け借り上げ社宅制度 1989.4～
新卒者の住宅借上諸費用を会社が負担
(採用後2年間、自宅通勤者は除く)
新入社員採用時の魅力の一つとして位置づけ
- 入園入学祝金支給 2007.4～
幼稚園(年少相当)・小学校・中学校・高等学校等に入園・入学を予定している社員を対象に、1名につき30,000円支給
「次世代育成支援対策推進法」施行にあたって、社員に対して可能なメニューを検討し、スタート(該当する社員には極めて好評)

<全世代の社員向け>

- 外部委託会社による福利厚生制度メニューの提供(2015.1～)
旅行、レジャー、エンタメ、自己啓発、育児、介護、健康メニューなど140万点以上の優待・特典を利用可能なサービス
全社員に対して全国的に対応できるメニューが魅力(利用率アップのため、小冊子などを配布)
- GLTD(長期収入をサポートする保険制度)2009.4～
社員が長期就業不能時に会社が月収の30%補償
社員は個人負担として30~50%を上乗せすることで60~80%の給与をサポート(上乗せ加入制度は社員の意識アップを図るため)
社員アンケートを実施した結果、87%が導入を希望
- リフレッシュ休暇制度(2009.4～)
- 積立年次有給休暇制度(2022.12～)

<シニア世代の社員向け>

- 株式給付信託制度(J-ESOP 従業員自社株保有制度)(2009.9～)
25年間長期就業した社員に対し、定年までポイントが付与され、定年時に会社の株式が受領されるもの(退職金の補助的位置づけ)
- ライフプランセミナー
定年間近の社員を対象に、年金制度等について説明

取組のきっかけ

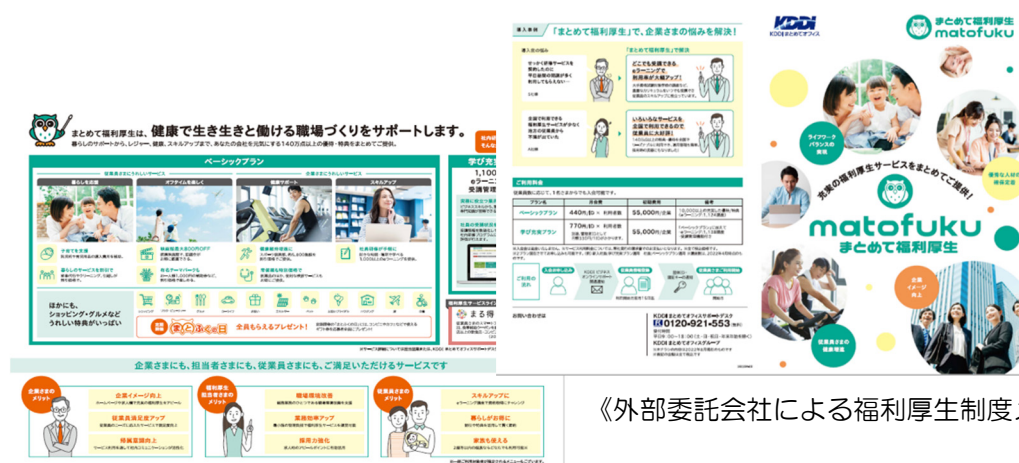
- それぞれの福利厚生施策を導入するにあたって、全社員向けにアンケートを実施したり、労使委員会にて協議したりすることにより、より社員ニーズに応えるようにしている

推進体制

- 総務人事部が主体となり推進している
- 福利厚生制度導入にあたり、労働組合などからも労使委員会にて意見を求めている

効果・メリット等

- 新卒者借り上げ社宅制度：新卒者の住居費用負担の軽減
- GLTD：病気・ケガによる中長期にわたる就業不能は、従業員の生活に甚大な影響を与えるため、そのリスクを補い従業員として安心して業務遂行できる
- 株式給付信託制度：退職金とは別に株式が付与されるため、老後資金の補填や会社との繋がりが長く持てるようになる



《外部委託会社による福利厚生制度メニュー》

工夫・課題

- 外部委託会社による福利厚生制度は、利用促進取り組みをしているにもかかわらず、利用者が少ないことが課題
- 運営会社と情報交換をして他社事例などを入手し、自社への反映

今後に向けて

- 健康経営の1つとして「ヘルスケアアプリ」の導入を検討中
- 健康医療相談をリアルタイムでチャット対応、病院検索、オンライン診断、ヘルスケア商品（市販薬購入送付）など
- 高度医療（高額な先進医療技術）を利用できる保険制度もあり

事例⑤

経営理念のもと短期間の取り組みで「健康経営優良法人 プライト500」獲得

会社概要

正和設計株式会社

所在地：滋賀県大津市

従業員数：85名

HP：

<https://seiwa-cc.co.jp/>

取組内容

<長時間労働防止のための対策>

- ・毎週水曜日を「ノー残業デー」に設定
管理職から徹底することにより2021年度比較で月8時間の残業時間減少
- ・有給休暇の取得促進のため、具体的なルールを設定

<メタボ予備軍対策>

- ・定期健康診断の100%受診の推進
- ・人間ドック費用補助（5年に1回分）
- ・健康アプリの導入（歩数やカロリー計算）
- ・R5年1月の全体会議後、外部講師による健康教室実施（オフィスでのVDT作業による肩こり・目の疲れ対策）

<食中毒・熱中症・インフルエンザなどの予防>

- ・手洗いやうがいなどの啓発活動
- ・熱中症対策として会社でペットボトル（水・お茶）購入
- ・社内の自動販売機の内容に配慮（ミネラルウォーターやお茶を中心とする、会社補助）
- ・インフルエンザ予防接種費用の補助（1名3,000円）
※同居家族についても補助

<メンタルヘルス対策>

- ・ストレスチェックの外部機関委託
- ・産業医との面談
高ストレス者が12名から7名に減少
- ・メンタル再復帰者を対応

<禁煙>

- ・受動喫煙防止のルール施行に伴い、4F倉庫を喫煙場所とした（喫煙場所の縮小）
- ・喫煙者10人中7人が外来にかかり3人が禁煙に成功（喫煙外来の費用を補助）

<福利厚生メニューの充実>

- ・福利厚生メニューの外注化（採用対策にも貢献）



取組のきっかけ

- ・ 経営理念である「社員あっての会社、会社あっての社員」を信条に、社員およびその家族の幸福向上を実現するため、平成31年から健康経営に取り組むこととし、同年「健康アクション」を宣言 2021年・2022年には「健康経営優良法人 ブライト500」に認定

推進体制

- ・ 健康経営推進総責任者 田中社長
- ・ 健康施策事務責任者 辻上監査役
- ・ 健康施策立案・実施 総務課

効果・メリット等

- ・ 健康について関心を持つ社員が増えた
自発的に職場でラジオ体操を実施
- ・ 同業他社比較で10.5%高い状況だったメタボ予備軍が減少



《福利厚生メニューの外注化》

工夫・課題

- ・ テレワーク/リモートワーク導入
- ・ インフルエンザ予防接種の補助金を同居家族まで拡大
- ・ 健康教室の実施
- ・ 健康アプリを導入したが、利用者がまだまだ少ない
- ・ 週2回以上運動している社員が少ない



《自発的に職場でラジオ体操を実施》

今後に向けて

- ・ IT・システム化を進めることによる更なる残業時間の減少
- ・ 有給取得率の更なる向上
- ・ セミナーの実施やアプリの利用者を増やすことにより、定期的に運動する社員を拡大していく（ラジオ体操を行う職場の拡大など）

5. 「従業員幸福度」を満たすために

(1) 「従業員幸福度」とは

「従業員幸福度 (Employee Happiness)」とは、社員の仕事におけるやりがいや喜びを主観的に評価した指標のことをいいます。様々な観点から社員の幸福度を測定することにより、企業は社員が何に働きがいを感じているか、不満を持っているかを把握できます。

従来は、社員の労働条件や賃金、職場の設備など目に見える働きやすさの評価を数値化した「従業員満足度 (Employee Satisfaction)」が一般的でしたが、従業員幸福度は社員本人の主観的指標が含まれているため、更なる実態把握に適しています。

世界トップ企業であるGAF Aをはじめ、米国ではCHO (Chief Happiness Office) を設置している企業も増加し、日本でも従業員幸福度の向上を経営ビジョンとして掲げる企業が増えていきます。

社員のモチベーションと企業利益とは明確な相関関係があるため、経営者がまず追求すべきは、売り上げや利益ではなく、社員の働きやすさや満足度であるといえます。

(2) 「従業員幸福度」を高めるべき理由

企業が従業員幸福度を高める理由の一つは、「生産性の向上」です。

職場環境がよく働きやすい状況であれば、社員が不安を抱えることなく業務に集中することができます。この結果、業務に意欲的に取り組めるようになるため、自発的な行動が増え、議論が活発化し、職場全体が生産性を高められる風土となります。

また、従業員幸福度を高めることは、「優れた人材の確保」につながります。

いきいきと働ける職場であれば、職場への不安感が無くなり、新人社員の定着や欠勤率・離職率を減らすといった効果が見込め、人材の確保に繋がります。

企業が人材を確保し続けるためには、労働条件や給与などの待遇面だけでなく、働く人が身体的にも精神的にも働きやすいと感じる職場を作り出すことが求められます。

(3) 「従業員幸福度」を満たすために

従業員幸福度を高めるためには、従業員幸福度を数値化することにより、社員が何にやりがいを感じ、どの部分に不満を持っているか、またどのような面での従業員幸福度が不足しているのかについて把握することが必要です。

従業員幸福度の調査方法には、①アンケートやインタビューでの調査、②社員の行動パターンでの調査、③適性検査での調査があります。

職場環境において、社員がどのように感じているのか、従業員満足度だけでは分からないことが多くなっています。従業員幸福度を正しく把握し、社員が仕事に喜びを見出し幸せな気持ちで働ける環境を常に維持・向上させることが大切です。

働き方改革はもちろん、仕事に対してのやりがいや、企業への帰属意識を高めるための取り組みにより、従業員幸福度を高める努力が必要といえます。

おわりに

「担い手不足」が大きな課題となっている我が業界において、福利厚生制度を充実させることは、企業のイメージアップ、採用力の向上、優秀な人材の定着、健康経営などにつながるとも重要なツールといえます。

一方、転換期を迎える福利厚生制度を限られたコストで多様化する社員のニーズに的確に対応させることは至難の業です。

このたび、本冊子で会員企業の皆さまの様々な取り組み事例をご紹介させていただきました。いずれの取り組みも福利厚生制度に対する社員のニーズを丁寧に汲み取り、企業に適した創意工夫の結果となっていますので、制度内容の導入・見直しの際のご参考になると思います。

また、社員の幸福度についても触れさせていただきました。

企業にとって、社員は「経営の要」であり、社員の幸福度をアップさせ労働生産性を高めることにより、社員が自分の働いている企業の経営理念や経営方針に納得し、仕事にやりがいを感じるとともに、自分自身が企業に大事にされていることを実感することが大切です。その結果、企業の業績向上につながります。

新型コロナウイルス感染症が流行しはじめて3年以上経過し、社員の働き方がますます多様化する中で、社員間のコミュニケーション、思いやりがより大切なものとなっています。

企業の福利厚生制度もそういった思いやり溢れる内容となって、社員のやりがいに直結することが理想であると思います。

企業が成長し続けるためには、社員が自分の能力を最大限に発揮できる環境づくりが欠かせません。多様なライフスタイル・価値観をもつ人材が、それぞれに合った働き方で業務を遂行できれば、生産性を向上させることが可能です。このような好循環は、福利厚生制度を導入・強化することで推進できます。人材のダイバーシティに配慮した多彩な福利厚生制度は、会社としての魅力度アップにも貢献するでしょう。

本冊子が、会員企業の皆さまの福利厚生制度の構築に少しでもお役立ちできれば幸いです。

末筆ではございますが、取材にご協力を頂いた会員企業の皆さま、アドバイスを頂いた会員企業、保険・福利厚生関係の機関の皆さまには厚く御礼を申し上げます。

一般社団法人 全国地質調査業協会連合会
総務委員会 委員長 知 久 明



福利厚生制度を活用した魅力と安心のある職場作りの実現に向けて

－ 仕事と幸福度 総集編 －

発行 一般社団法人 全国地質調査業協会連合会

協力 株式会社 ジオ・ビジネスサービス（全地連直属保険代理店）

全地連ホームページ <https://www.zenchiren.or.jp/benefit.html>

*当冊子はホームページからもご覧いただけます

お問合せ先 TEL. 03-3518-8873（全地連事務局）