

株式会社電算

従業員に本当に価値ある制度を選び、
GLTD を導入。リスクに備える知恵を養い、
企業価値の向上につなげる

Corporate Profile

株式会社電算

創 立：1966年(昭和41年)3月29日
所 在 地：長野県長野市
資 本 金：13億95百万円
年 商：125億80百万円(2013年度実績)
社 員 数：771名(2014年4月1日現在)
事業内容：情報処理・通信サービス
ソフトウェア開発・システム提供サービス
システム機器販売等
その他関連サービス

URL：<http://www.ndensan.co.jp>



Enforcement outline

株式会社電算の福利厚生には、「社員と家族を大切にする」という経営層の想いと、「社員の満足度を向上させたい」という総務部の熱い想いが込められている。同社のGLTDでは、病気やケガで働けなくなった場合の生活を支える制度として、標準報酬月額50%の補償を会社のコストで全社員分負担している。社員への説明会で周知を徹底し、分かりやすい情報提供に工夫を凝らし、社員の任意加入は初年度で55%、2年目で65%という高い加入率を誇る。同社にとってGLTDは、「安心して働ける会社」のシンボルのひとつとなった。



管理本部
総務部 シニアディレクター
中澤 裕二 様

Report

株式会社電算は長野県に本社を置く東証一部上場の情報通信サービス企業だ。「従業員満足」(Employee Satisfaction, ES)を「顧客満足」の土台の一部ととらえ、総務部が中心となり社員の満足度向上に取り組んでいる。ES向上の一環として新しい福利厚生制度の導入を検討するが、「社員にとって本当に価値ある制度しか採用しない」と、総務部シニアディレクターの中澤裕二氏は強調する。そんな同社が2013年にGLTDを導入。同社の厳しい選考に合格した福利厚生制度のひとつとなった。導入にあたり、福利厚生担当の中澤氏は、東京の著名保険コンサルタントや社会保険労務士にも確認し、価値ある保険であると判断したため導入を決定した。GLTDのどのような点を評価し、導入を決めたのか。中澤氏にお話をうかがった。

<http://www.armg.jp>

Q GLTD を導入された理由、経緯を教えてください。

当社は「本当に社員のためになる」と思える保険しか社員に勧めません。保険の導入に当たっては慎重に吟味します。「会社に勧められて入ったが後悔した」となるとは申し訳ないですから。

GLTD を知ったのは、お付き合いのある会社の方から「興味深い保険がある」と教えてもらったのがきっかけでした。ちょうどその頃、当社では、新社屋への移転を控え食事補助が受けられる社員食堂も拡充する内容で建設準備が進められていました。しかし、以前から食事補助のない支社社員との間に、平等ではない福利厚生、という問題を抱えていました。そこで、GLTD の会社負担分保険料を試算したところ、食事補助額の範囲内であることが分かったため、食事補助制度を廃止し、コストの再配分先として全社員に平等な GLTD を採用する事を提案しました。

当社は、社員と家族のためになる施策を非常に重視しております。GLTD は社員と家族を守る福利厚生制度のひとつになると経営層の了解もとれ、2013 年の新社屋移転に合わせて導入することになりました。

Q GLTD のどのような点を高く評価されたのでしょうか。

実は、導入に当たり、全国紙のホームページに保険のコラムを連載している保険コンサルタントに確認をとりました。そのコンサルタントは、「多くの保険は加入の必要性が低い」というスタンスの方なのですが、「GLTD は非常に素晴らしい保険であり、導入の価値はある」との考えを聞くことができました。その後、同コラムの連載でも GLTD を推奨しておりました。

GLTD の魅力としては、まず個人では加入できない保険であること。そして、他のどの保険でも補償されない、長期間に渡る就業不能のリスクを補償しているということです。就業不能になった場合、貯蓄だけで生活していくのは限界があります。貯蓄レベルでは対応できないリスクを補償することに保険本来の意味があるわけですから、GLTD はまさに社員にとって本当に価値のある保険であると考えます。

Q GLTD 導入後に感じているメリットを教えてください。

顧客満足度の向上を目指すには、当社の社員が自分たちの会社に満足していることも非常に重要であると考えます。ですから、総務部では社員を“顧客”と考え、社員の満足度を高めるため常に情報収集を行い、社員満足度の向上に結び付く福利厚生制度を探求し導入しています。IT 系総合健保組合への加入、弔慰金制度の充実、確定拠出年金マッチング拠出制度の導入等、その他数ある福利厚生制度とともに、GLTD は社員や家族の安心の支えとなり、満足度向上につながっていると感じています。事実、社員の反応も良好で、任意加入率は導入初年度からすでに 55%、2 年目は 65%と、非常に大勢の社員が GLTD を評価しています。GLTD は、単なる保険商品の域を超え、社員満足度を高める福利厚生制度の重要な柱のひとつとなっています。



また、人材採用の企業説明会でも採用担当者が熱心に説明しており、新卒採用者の任意加入率は 2 年連続 70%と高い評価を得ています。新卒求職者の学生は、仕事内容や初任給の金額はもちろん、福利厚生やその企業が自分にとってどんな付加価値があるかを重視して企業を選びます。当社の魅力のひとつとして、数多くの福利厚生制度に、GLTD という安心の制度があることを知り、当社を選んでくれる優秀な学生が今後も増えることを期待しています。このように、GLTD は、「電算は安心して働ける会社」というシンボルのひとつとなり、社員の満足度と企業価値の向上につながっています。

Q GLTD をうまく運用するために、どのような点を重視していますか。

制度の周知が大切であると考え、毎年 4 月の新入社員研修の中で説明をしています。また任意加入の募集時にも加入率の低い拠点を中心に説明会を開いています。経営層も GLTD の意義を非常に重要であると考えておりますので、説明会は就業時間中に行っています。社員本人だけでなく、家族で検討してもらうことが大切と考え、家に持ち帰ってもらえるよう、分かりやすいオリジナルの資料をつくって配布しています。また、説明会で出た質問をもとに Q & A の資料も作成し、イントラネットに掲載しています。

GLTD についてのアンケートは加入しなかった社員からも、回答を 100%回収しています。今後の周知活動の改善のために、加入しなかった理由を把握しておくためです。

導入 2 年目の募集資料には、「他の社員はどんなプランに加入しているのか」を知ってもらおうと、1 年目の加入者の属性を性別・年齢・加入プラン・加入率で示してみました。それが奏功したのか、2 年目のアンケートでは「不要」と回答した社員が、1 年目より約 2 割減少しました。せっかく良い制度を導入したのですから、きちんと理解してもらい、大勢の社員に加入してもらいたいと考え、周知と加入率向上のために工夫を重ねていきたいと思っています。

運用面でもうひとつ重要なことは、代理店選びです。GLTD の場合、休み始めてから有給休暇や傷病手当金の出る期間がありますから、休業者にはどの時点から請求すればよいのか分かりにくく、また、休みながら請求するというハードルもあります。そのようなフォロー業務を、GLTD の専門代理店である ARM が的確に実施してくれるので、大変助かっています。

今後は、改正高齢者雇用安定法を受け、働く環境が年齢上限も含め多様化してくるため、制度を幅広い内容に進化させながら、社員の満足度向上の柱のひとつとして GLTD を活用していきたいと思っています。

※本事例中に記載の肩書きや数値、固有名詞等は掲載日現在のものであり、今後変更されている可能性があることをご了承ください。