

# 株式会社横森製作所

## 社員の満足度向上に向け 「平等性」と「コスト」を評価し、GLTD を導入 導入初年度より加入率70%を記録

### Corporate Profile

YOKOMORI

#### 株式会社横森製作所

設立：1961年12月

資本金：6,000万円

売上高：134億円(2014年度完成工事実績)

従業員数：401名(正社員数)

主要業務：鉄骨階段・らせん階段・装飾階段の設計・製作・施工

本社所在地：東京都渋谷区

URL：<http://www.yokomori.co.jp/>

### Enforcement outline

横森製作所のGLTDは、傷病で働けなくなった場合の標準報酬月額50%を会社のコストで補償する。総務部がほぼすべての支店・工場に足を運んで説明会を開き、初年度から70%超の社員が補償上乗せの任意プランに加入している。人材採用でも福利厚生としてGLTDをアピールしており、「特に中途採用の社会人経験者は強い関心を示す」という。



総務部 部長

高橋 正明 様

総務部 主任

神田 正俊 様

### Report

横森製作所は階段の設計・製作・施工を専門とする企業である。社員の満足度の向上をめざし、総務部の提案で2014年にGLTDを導入。総務部長の高橋正明氏は、GLTD導入に当たり、「全支店・工場の全社員が平等に恩恵を受けられること」と「運用コストがリーズナブルであること」を評価したという。「社員の満足度を左右する要因のうち、“給与”は簡単に上げられません。でも、GLTDのような制度を使えば、“働きやすさ”や“福利厚生”の面から満足度を上げることができます」(高橋氏)。GLTD導入のねらいと期待されるメリットについて、総務部のお二人に話をうかがった。

<http://www.armg.jp>

## Q GLTD のどのような点を評価して、導入されたのでしょうか

GLTD を知ったきっかけは ARM からの GLTD を紹介する電話でした。話し方が真摯で好感を持ち、内容も所得補償の保険ということで興味を引かれたので、来社いただいて詳しく話をうかがいました。

私たちは、社員の満足度を高めることが総務部の仕事のひとつと心得ています。社員が喜んでくれる制度を、コストを考慮しつつ導入したいと考えています。当社は全国に支店と工場がありますので、すべての地域の社員に平等にメリットのある福利厚生制度であることが重要です。その点、GLTD は地域に関係なく平等に運用できる福利厚生制度ですから、当社のニーズにぴったりでした。

コストを試算してみると、年間数百万円ほどの会社負担で、働けなくなった社員の標準報酬月額額の 50% を補償できることが分かりました。当時、傷病で長期休業している社員がいましたが、その時の会社の制度は一般的な労災の保障、死亡（高度障害）保障、健康保険組合の傷病手当金だけでした。会社制度として働けなくなった社員に所得の補償をしてあげられるなら、導入のメリットは大きいと考えました。

ARM の説明を受けてから、すぐに経営層に提案しました。当社の社長は平素から「(社員が) 自分の子どもを入れたいと思うような会社でないといけない」と言っています。総務部からは会社負担分は標準報酬月額額の 30%~50% というかたちで提案したのですが、社長は「会社で 50%まで補償しよう」と即断し、2014 年度に GLTD を導入しました。もし GLTD が「標準報酬月額額の 100%を会社負担で」という制度なら、導入は難しかったと思います。会社負担分の割合を選べ、社員も上乗せ率を選べるという柔軟性も、導入しやすかった理由のひとつです。



## Q GLTD の導入でどのような効果を期待していらっしゃいますか

2014 年度の人材採用から、福利厚生制度のひとつとして GLTD をアピールしています。中途採用に応募してこられる方は社会人経験がありますから、「働けなくなった場合に会社が給与の 50%の所得を補償する」と聞いて、当社の福利厚生の手厚さに強い関心を示されます。新卒入社の人たちも約 80%が任意加入していますから、GLTD は求職者への訴求力のある制度なのでしょう。社員の満足度を左右する三大要因は「給与」「働きやすさ」「福利厚生」と言われますが、給与は簡単に上げられるわけではありません。当社のような中小企業が社員の満足度を高め、優秀な人材を採用するため企業価値を高めるには、「働きやすさ」と「福利厚生」を良くする必要があります。GLTD は、優れた福利厚生制度であることに加え、安心して働けるという点で「働きやすさ」の向上にもつながると思います。今後、GLTD が社員の満足度と、求職者からみた企業価値の向上に寄与することを期待しています。

## Q 導入に当たり、周知活動でどのような工夫をされましたか

ARM の方にサポートいただいて、ほぼすべての工場・支店に足を運び、説明会を開きました。説明会では、意外と深く知られていない傷病手当金や労災保険の説明も行い、「働けなくなった場合の長期の所得補償は GLTD の他にはない」ということが伝わるように工夫しました。足を使った甲斐あって、70%を超える社員が任意の補償上乗せプランに加入しました。長期休業者の事例のある支店・工場では、加入率も高いという結果でした。働けなくなるといふ事例が身近にあると、GLTD のメリットをよりはっきりと感じてもらえるのでしょう。

## Q GLTD 代理店としての ARM のサポートについて、感想をお聞かせください

最初の電話の印象のとおり、担当の方々は非常に真面目で真摯に対応してくれます。説明会のための資料も当社オリジナルのものを作ってくれますし、何を相談してもすぐに対応してくれます。私たちが自分たちでやると面倒な作業を引き受けてくれ、かゆいところに手が届くサポートです。まるで社員のように親身になって当社のことを考えてくれて、感謝しています。

## Q GLTD の活用について、今後どのような課題や取り組みをお考えですか

GLTD 導入前に傷病で長期休業になった社員を思うと、「もし GLTD に入れていたなら……」と残念でなりません。初年度で高い加入率となった反面、これから加入率が下がらないように、ARM に相談しながら施策を打って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。