

川岸工業は、福利厚生  
の充実を一段と注力して  
おり、福利厚生施策「川  
岸ライフ・プラン」を立  
案し、実行する。さまざ  
まな業界で人材不足や人  
材確保が懸念される  
中、同プランの制度化、  
推進により、社員の働く  
環境をさらに改善し、人  
材の採用、定着につなげ  
たい考えだ。

川岸ライフ・プランの  
特徴は、入社から退職時  
まで安心して働ける環境  
を、各自のライフステー  
ジに応じて整備している  
こと。具体的には、第一  
に奨学金返還支援（代理  
返還）制度の活用。入社  
時に奨学金の借入がある  
社員に対し、会社が認め

## 川岸工業、福利厚生を拡充 奨学金支援や資格取得制度など

た者には最大半額を本人  
に代わり会社が返済する  
仕組みで、昨年、従来の  
制度を再整備した。第二  
に入社後の育成期間を念  
頭に、資格取得奨励制度  
を拡充する。同社には、  
すでに一時金と資格手当  
を支給する制度はある  
が、対象資格の幅を広げ、  
金額も増額するほか、資  
格学校に通つための費用

も同社が全額負担する。  
第三に就業期間を通じ  
て、社員に方が一の事が  
あった場合にも会社が支  
援する制度を整備する。  
社員を被保険者としてが  
ん保険と就業不能保障保  
険に加入させ、会社が保  
険金を全額負担する。第  
二の資格取得制度の拡充

と合わせて、新会計年度  
の今年10月から開始す  
る。第四に最長74歳まで  
雇用延長できる制度を導  
入した。従来は雇用義務  
化に従って60歳定年後の  
65歳まで雇用延長する制  
度だったが、努力義務と  
されている70歳を上回る  
74歳まで、雇用延長を可  
能とする独自制度として  
いる。

清時康夫社長は「入社  
して最後まで勤め上げて  
もらうため、会社として、  
社員のライフステージの  
ポイントポイントで支援  
できるところは支援す  
る。今後も社員を大事に  
し、安心して働いてもら  
えるよう環境整備に取り  
組んでいきたい」と語る。