

独自の福利厚生制度

川岸工業、適用実績着々と

川岸工業は、第1次中期経営計画（3カ年）の重点施策の一つの人的資本経営として、独自の福利厚生制度「川岸ライフ・プラン」を初年度に企画・策定、2年目の24年10月から施行を開始しており、徐々に適用実績が開始している。同プランは、4つの柱で構成されており、若年層からシニア層まで全ての層を手厚くカバーするというコンセプトの下、今後も内容を拡充させる考えだ。

全年代を手厚くカバー

第一の奨学金返還支援（代理返還）制度は、入社時に奨学金の借入がある新入社員が申請し、認定されれば、最大140万円まで会社が代理で返還する内容。利用実績はないが、来年4月入社の新卒者向け採用活動を通してアピールしていく。

第二の資格奨励制度は、資格取得者に対して、従来の合格一時金支給に加え、新たに資格手当を毎月の給料に上乗せする内容に拡充。また、今後資格を取得する者に対して、資格スクールの受講費用も全額会社が負担する内容。すでに応募者

が2人あり、社内選考をクリアし、現在通学している。制度を明確化し、会社が後押しすることで、社員が資格取得に挑戦しやすくなったほか、通学に対する職場の理解も得やすくなるなどの効果が出ているという。

第三のガン保険と就業不能保障保険制度は、社員を被保険者とし、保険料を会社が全額負担する。発症時に見舞金および入院費を支給するほか、就業不能状態となった場合に国の制度で保障される給与の6割分に加え、残りの4割分を保険によってカバーすることで、社員の想定外の状況にも備えた制度となっている。社員が健康で適用者がいないことが望ましいが、すでに支給実績がある。

第四の最長74歳までの雇用延長制度は、国の雇用努力義務の70歳を超えて、独自に74歳まで継続雇用を可能にしている。現在、65歳

を超えて延長する社員はいないが、管理職が65歳まで職位を維持可能とする制度もあり、シニアまで長く活躍できる制度としている。これらに加え、今期、

同社は中期経営計画の最終年度に向けて、評価制度を中心に人事制度の見直しを図る予定。刷新した制度の運用により、給与面と福利厚生面の両面で先々

が見通せる制度とし、社員が安心して働ける環境を整備することも、さらなるモチベーションアップにつなげたい考えだ。