

ハタラクエール2020



優良福利厚生法人（総合）受賞

サントリーホールディングス株式会社

～一人ひとりの多様性を認め、成長を応援する福利厚生～

2020年6月、初回となる福利厚生法人表彰・認証制度「ハタラクエール2020」の受賞企業が発表された。本連載では、「ハタラクエール2020」受賞法人に、福利厚生への取り組み、力を入れている施策、思いを聞く。

今回紹介するサントリーホールディングス株式会社（以下「同社」という）は、総合評価でトップ5に選ばれ、優良福利厚生法人（総合）として表彰された。サントリービジネスシステム株式会社グループ人事総務業務部の三木さんにお話を伺った。同社は、だれもが知るウイスキー、ビール等のアルコール飲料、清涼飲料の製造・販売等をはじめ、健康食品、外食・加食・花・サービス関連事業などを行う企業グループである。

受賞のポイント

福利厚生表彰・認証制度の審査においては、図表1の6つの評価軸でスコア化された。同社は特に「⑤福利厚生への熱意」の軸が高く評価された。経営者が福利厚生に重きをおき経営の一手段として福利厚生を活用していること、担当者が福利厚生の現場を支え、従業員の声もふまえて福利厚生の改善に取り組んでいることが評価された。

福利厚生の目的、経営者・担当者の思い

サントリーグループでは、グループに集う全人材に対する思い・考え方をあらわす“Suntory People Way”を定め、すべての活動の根源と位置づけている。福利厚生についてもこの“Suntory People Way”，すなわち、従業員とその家族の「健康で幸せに満ちている状態」を実現すること、そして社員一人ひとりの成長を支援し続けることが、将来にわたってのサントリーの成長の原動力となるとの考え方にに基づき、施策を展開している。

法人の概要（2019年3月末現在）

| | |
|----------|---|
| 業種 | 食品工業 |
| 事業概要 | 食品事業、スピリッツ事業、ビール事業、ワイン事業、健康食品事業、外食・加食・花・サービス関連事業等 |
| 従業員属性別数 | 正規従業員5,115人 非正規従業員722人 |
| 非正規社員の割合 | 12.4% |
| 平均勤続年数 | 17.7年 |
| 平均年齢 | 42.1歳 |

図表1 福利厚生表彰・認証制度の審査6項目

| 評価軸 | 評価内容 |
|-----------|--|
| ①経営課題への対応 | 自法人の人事・労務上の課題をどれだけ把握しており、その課題に対して福利厚生の活用でどれだけ対応しているか |
| ②現状把握 | 福利厚生の目的をどう位置付け、その目的に対して福利厚生がどれだけ効果を発揮しているかを把握しているか、把握の方法論はどうしているか |
| ③制度・運用充実 | 福利厚生制度をどれだけ整備しているか、さらに現状を踏まえて今後充実の方向性はあるか |
| ④利用状況 | 実施している福利厚生制度が十分利用されているか、正社員だけでなく非正規社員を含む多様な従業員にも福利厚生が適用され、利用されているか |
| ⑤福利厚生への熱意 | 経営者および福利厚生担当者の、福利厚生の取り組みへの理念・ポリシー・思いは十分か |
| ⑥その他 | 自発的離職の程度等 |

Suntory People Wayの内容は以下のとおり。

FAMILY サントリーに集う人は家族です。かけがえのない存在です。サントリーが、より良い企業グループとして成長していく原動力はサントリアン一人ひとりです。長期的な視野で成長機会を提供し、健康で幸せに満ちた生活の実現をサポートします。

YATTE MINAHARE! 創業の志を胸に、わくわくするような目標を掲げ、決して諦めることなく、積極果敢な挑戦を続けます。

ENGAGEMENT 私たちは、創業精神とビジョン「Growing for Good」で強く結ばれています。個性溢れる一人ひとりが多様な価値を認め合い、響きあいながら、世の中に感動と喜びをお届けします。

福利厚生制度の実施内容

同社では、一人ひとりの多様な価値を認め、成長を促す観点から図表2のとおり、幅広い福利厚生制度を実施している。

公平で多様な価値観を受容する住宅制度

なかでも、住宅制度については、社会変化を踏まえ、13年に大幅な改定を行った。

同社では、住居の構え方および価値観、コスト等の多様性に鑑み、全社員に何らかの支援を提供。その上で、若年層・子育て世帯に対する支援を手厚くしている。

従来のライフスタイルを前提とした制度設計から、近年の社会の変化（共働き、未婚増加等）をふまえ、幅広いライフスタイルの社員を支援対象とする、より公平で納得感の高い制度に改定すべきとの考えで新しい住宅制度の開発・導入が行われた。

改定の内容は以下のとおり。

考え方

- ・全社員への何らかの支援を行い、公平感を高くする
- ・多様な価値観を受容する
- ・原則として「賃借料※×支援率」の2変数で補助額を計算する、シンプルで分かりやすい設計とする
- ※持家についても「基準家賃」を設定し同様の方式で計算

基本思想

- ・従来の「世帯」単位の支援から、「個人」単位の支援へ（主たる生計維持者でなくとも支援を実施する）
- ・従来は転勤者、持家者に手厚い支援を行っていたが、転勤者への上乗せ補助は維持しつつも、転勤がなくとも、事由を問わず一定の支援を提供
- ・就業者の単一的なライフスタイルである、一定の年齢までに結婚し、主たる生計維持者となり、

図表2 主な福利厚生制度

| 福利厚生の領域 | 実施している施策 |
|-------------|---|
| 住宅 | 社宅・寮、住宅手当・家賃補助、住宅紹介、持ち家資金の形成支援、直接貸し付け等 |
| 医療・健康 | 予防接種、禁煙支援、法定健診外の検診、睡眠支援、生活習慣改善支援（健康ポイント「ヘルスマイレージ」）、スポーツ施設・フィットネス施設等 |
| 保険保障 | 総合福祉団体定期保険、団体障害・医療保険、遺族・遺児育英年金、労災上乗せ給付等 |
| 両立支援 | 保育関連施設・サービスの費用補助、出産・育児に関する相談窓口等、介護費用補助、介護相談、情報提供、病気治療の支援 |
| 生活支援 | 福利厚生パッケージ、慶弔関連給付 |
| 資産形成 | 資産形成支援制度、マッチング拠出、ライフプランセミナー開催 |
| 自己啓発 | 外部セミナー・研修会、資格取得支援 |
| 社内コミュニケーション | 社内イベント・懇親会、社員旅行 |
| その他 | 特別休暇の付与（自己啓発等、慶弔・私傷病の療養、リフレッシュ・永年勤続、子育て支援、病気）、出生支援休職、先進医療費支援 |

子供をもうけて、いずれは持家をするを想定した設計から、多様なライフスタイルに対応する支援へと移行。賃貸と持家で補助計算式・水準を変えない、独身者にも世帯にも何らかの支援を提供するなど

- ・生計費にかかる住宅費の割合に鑑み、若年層・子育て世帯層に配慮し、補助水準を相対的に手厚く

周知の取り組み

同社では、制度の改定に際し、事前の制度説明会の実施、ハンドブックの作成など、改定内容の周知に注力したという。

制度の考え方を各拠点で丁寧に説明し、労使交渉も重ねた。ハンドブックについては、今も改定を重ねているという。

特徴的な福利厚生

同社では、従業員ニーズを把握し、多様な社員に向けたきめ細かい福利厚生制度が充実している。

小集団活動などでのヒアリングはもちろん、異動・配置を調整する中での各部門のヒアリング、

キャリアサポート面談に寄せられる声などを通じて、ニーズの把握に努めているという。

女性社員 産休・復職時のガイダンスに加え、早期復職と復職後の就業サポートを目的に、ベビーシッター利用補助などの両立支援施策を展開。不妊治療に関しても休職制度を導入し支援している。

社内に専用サイトを立ち上げ、ロールモデル社員の紹介や女性活躍推進に関する社内データを公開している。

高齢者 人生100年時代に向けて次なる挑戦・新たな可能性の発見を支援をすべく、「65歳(定年)以降再雇用制度」「カムバック制度(当社への再雇用)」を導入。同社では「居心地がよく、引き続き働きたい」という社員が多いものの、外に出て第2のチャレンジを行う者に向けても、セミナーなどを開催している。また、セカンドライフ形成支援のために別居配偶者宅への帰省旅費を支給している。

外国人労働者 通常の採用窓口とは別に、グローバル採用窓口を設けて積極的に採用活動を行っている。内定後は部門横断で結成される「TIE Team」にて入社時の各種手続きのフォローや入社後のキャリアに関する相談窓口などで活躍を支援している。

障がい者 通院や治療のための特別休暇を付与し、業務との両立を支援している。また、知的障がい者の就業を支援する部署を社内に設立し、サントリーグループの事業所の中でイキイキと働くことができる就業環境をつくり出すサポートを実施している。

LGBT 同社ではLGBTの取り組みに向け、ダイバーシティ推進担当だけでなく、労務担当も加わり、15年にプロジェクトチームが発足した。労使交渉での議論を重ね、17年4月に規定を改定、相談窓口を開設している。

具体的には、社内規定における配偶者の定義に「同性パートナー」という呼称を加える改定を行い、会社から提供する福利厚生に対して異性配偶者と同等の適用とした。LGBT当事者とALLY(アライ・よき理解者)のためのハンドブックを作成するとともに、制度の利用や相談のため、社内に専用窓口を開設した。

また、社内での申請者に対して、ALLYシール

図表3 LGBTの基礎知識や配慮について学べるハンドブックを全社員と共有している



図表4 多目的トイレに「ALL GENDER」マークを掲示



を渡している。会社PCや個人の携帯などに貼られているという。

多目的トイレのマークも「ALL GENDER」(図表4) マークへ切り替えた。お台場オフィス、サントリー美術館、サントリーホールから切り替え、工場でも順次切り替える。

今後の課題、取り組みについて

同社では、福利厚生制度の利用率のさらなる引き上げが課題だという。「多様な施策を準備していても、制度を知らずに使っていないなかったり、手続きが面倒で使っていない方が少なからずいますので、手続きの簡素化や、従業員への周知方法を工夫していきたいと考えています」と三木さんは話す。また、同社での産業医、健康診断等の予防施策の取り組みを今後さらに広げ、グループ全体の底上げを図っていきたいという。

このように、同社では、「一人ひとりの多様性を認め、成長を応援する」という、福利厚生への経営者、担当者の思いが、きめ細かな充実した福利厚生制度に反映されている。今後も社会の変化に合わせ、福利厚生制度は進化し続けるだろう。