

ハタラクエール2020



優良福利厚生法人（総合）受賞

SGホールディングス

～グループ共済会で福利厚生を横断的に整備～

今回紹介するSGホールディングス（グループ企業を含む。以下「同社グループ」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。SGホールディングス株式会社人事部長の山本竜彦さんにお話を伺った。

同社グループは「佐川急便」をはじめとした国内17法人で構成される総合物流企業グループである。活躍のフィールドは世界27カ国・地域に広がり、関係会社約100社を保有し事業を営む。1957年、佐川急便が創業されて以降、輸送サービス以外にも幅広い事業領域を展開することによって顧客の物流ニーズに対応。現在ではデリバリー、ロジスティクス、海外・国際輸送事業、不動産、ITシステムなどの事業を展開し、総合的な物流ソリューションを提供している。

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が、同社グループは特に①経営課題への対応が高く評価された。

福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

同社グループでは、企業の持続的成長を支えるのは「人」と考え、福利厚生の拡充をはじめ、グループ共通の人事制度の策定・実行や、よりよい職場風土の醸成に向け取り組みを進めている。

後述のように、同社グループでは、共済会がグループ会社（15社）の従業員に福利厚生を提供している。共済会の設立時、会社を支えているのは現場であり、社員が「安心」して働ける場を提供

SGホールディングスグループ概要（2020年3月末現在）

業種	その他非製造業
事業概要	デリバリー事業、ロジスティクス事業、海外・国際輸送事業、不動産事業、物流システム関連事業、ネット決済サービス事業等
従業員数	9万5,291人
正社員	51.5% それ以外：48.5%
女性比率	32.8%
平均年齢	40.1歳
デリバリー職人数	5万8,124人

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

したい、「健康」になる環境づくりを推進したい、そして「楽しく」いきいきと暮らす機会を創出することで、社員に長く働いてほしいという思いがあったという。また、創業当初から社員のみならずその家族も大切にしながら、事業を運営している。この思いを実現するために、福利厚生を安定して提供できる仕組みとして、共済会による福利厚生の活用が検討された。

同社グループが力を入れる点は、福利厚生の周知啓発で、多くの従業員に制度を使ってもらうた

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	持ち家資金の提携ローン
医療・健康	予防接種、禁煙支援、法定検診外の検診、生活習慣改善支援、健康情報提供、スポーツ施設・フィットネス施設、法定超健診の実施
保険保障	総合福祉団体定期保険、団体障害・医療保険、GLTD、団体介護保険
両立支援	企業主導型保育所、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、高齢両親の見守り支援、病気治療の支援
生活支援	福利厚生パッケージ ^注 、購買、各種相談窓口、慶弔関連給付、レジャー・旅行、宿泊・保養施設
資産形成	従業員持株会、ライフプランセミナー開催、資産形成支援ツール
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
その他	特別休暇の付与（子育て支援）、日常生活賠償責任保険の提供

注 福利厚生パッケージを採用している法人については、パッケージ中で提供されているサービスを他の福利厚生制度として掲載している場合がある

め、共済会の仕組みや福利厚生制度の内容、活用方法について社員教育を行っている。新人研修の場はもちろん、PCを持たない社員も多いことから、各事業所の所長クラスが、直接従業員に情報を伝えている。

福利厚生制度実施内容

同社グループでは、グループ全体で、正社員のみならず、福利厚生水準の向上が図られている。また、人事・労務上の課題を幅広く把握し、福利厚生制度をその解決手段としての確に活用している。

課題としては、人材の確保・育成から、仕事と育児・介護・治療などとの両立、疾病予防・健康増進（メンタルヘルス含む）、社内コミュニケーション、女性・高齢者・障がい者・外国人・非正規社員など多様な人材の採用・活用、総人件費の抑制、グローバル化への人材対応までが挙げられた。

これらの課題に対しては以下のように、それぞ

れの課題の解決に向け福利厚生が活用されている。

仕事と育児の両立 認可保育園に入園できず復職できない従業員を含め、育児休業からの早期復職を支援するため、事業所内保育所「SGH Kids Garden」を17年4月に設立（『旬刊福利厚生』19年5月上旬号参照）。自然と共存する心を育む「木育」を導入し、グループ会社の佐川林業が保有する森林の間伐材を施設資材や玩具材に使用している。

ライフプラン教育 将来の資産形成に対する知識を習得するためのライフプランセミナーや今後迎えるセカンドライフを考える定年退職準備セミナーを実施し、ライフプラン策定をサポートしている。

グループ横断的な福利厚生の整備

グループ横断的な福利厚生の整備に大きな役割を果たしているのが、グループの共済会だ。同社グループでは、17年2月に「一般社団法人SGHふぁみりー共済会」を設立した。同共済会は、正規従業員だけでなく非正規従業員も対象とし、各種給付金や災害補償共済金などのサービスを提供することで、会員とその家族の生活基盤をサポートしている。

会員資格 「SGホールディングスグループ健康保険組合被保険者」のうち法人会員（グループ会社）が入会を認めた者

会員区分（「正社員の定年年齢」は各社の就業規則による）

A会員（役員・正社員・準社員・定年年齢未満の嘱託社員）

B会員（正社員の定年年齢未満のパートナー社員）

S会員（正社員の定年年齢以上の嘱託社員）

P会員（11年度以降、同社グループの定年退職者または定年を越えての嘱託契約終了者）

同社グループでは、定年退職者や定年後の嘱託社員などを対象に、OB&OG会を運営し、会報の発行や交流会を開催している。

ユニークな福利厚生制度

同社グループの共済会には、他にはみられないユニークな福利厚生制度がある。いくつかを紹介

する。

ENJOY給付金 会員本人が「楽しい」と感じた体験に対して支給される給付金で、「楽しみ」のコンセプトを具体化したもの。旅行・宿泊・外食・スポーツ・コンサートなど、会員本人を含めた利用に対して、年1回A会員4,000円（B会員・S会員2,000円）が支給される。コロナ禍で外出が難しくなったこともあり、これまでの規定では利用できなかったデリバリーやテイクアウトを認めるなど柔軟な運用を行っている。

3世代ありがとう給付金 親子孫が3世代にわたって同社グループに一定期間勤務した場合に支給される給付金となっており、同社グループの「大家族主義」を象徴している。まだ、申請はないが、親子2世代で同社グループに勤務する社員は多いという。

日常生活賠償責任保険の提供 会員と同居の家族等が日常生活の中で賠償責任を負った場合、3億円を上限とした保険の適用が受けられる。会員の「安心」をサポートする。昨今、自転車事故による高額賠償請求の事例が発生していることや、自転車保険への加入を義務付ける自治体が増加していることなどを受け、サービスの提供を開始したという。

福利厚生へのニーズ把握

大規模なエンゲージメント調査を実施 同社グループでは、福利厚生について従業員を対象にアンケート調査を実施し、福利厚生ニーズを把握している。制度の効果についても、「従業員エンゲージメント調査」（会社と従業員の結びつきを測る調査）を実施し、利用実態を把握し、従業員がパワーを発揮できるための制度の見直しにつなげている。

全従業員に19年度に実施した従業員エンゲージメント調査^注では、福利厚生に関する設問に対する約6万人の回答が、日本企業の平均に比べ肯定的な評価が多かった。（ ）内は平均値とのポイント差。

- ①他社と比較した場合、当社の提供する福利厚生は十分な水準である…肯定67%（+22%）
- ②当社は、私が必要とする福利厚生を提供している…肯定68%（+22%）

調査結果は、グループ各社の社長をはじめ組織

図表3 同社グループ共済会のハンドブック



長によって、組織単位別に強みや改善課題などが分析され、従業員へフィードバックされる。

労使交渉等でも、ニーズの把握に努めている。

今後の課題、取り組みについて

同社グループの福利厚生制度は、従業員からも高い評価を得ているが、「福利厚生を全員に使ってもらえるようにすること」が課題だという。「知らなかったから損をすることがないように周知活動に力を入れるとともに、喜んでもらえるメニューを考えたい。働きやすい会社をつくるために、臨機応変に、柔軟に制度を変えていくことも必要だと考えています」と山本さん。

一層多くの従業員に使ってもらい、安心して楽しく働いてほしいという熱い思いが感じられた。

「他社と比べて福利厚生が十分といってもらえるのはうれしいことですが、より便利に使いやすい仕組みにするために、満足することなく頑張っていきたい」（山本さん）と、思いは尽きない。

注 国内グループ従業員64,448人に対してWebサイトを通じて実施。設問数86問。回答率85.8%