

ハタラクエール2020



優良福利厚生法人（総合）受賞

アッヴィ合同会社

～社員が自ら選択し、成長できる環境づくり～

2社目は、総合評価でトップ5に選ばれ、優良福利厚生法人（総合）として表彰されたアッヴィ合同会社（以下「同社」）を紹介したい。同社人事本部報酬企画シニアマネジャーの大久保さんと人事本部人事戦略企画シニアマネジャーの中島さんにお話を伺った。

同社は、米国に本社を置くバイオ医薬品企業である。2013年にすでに125年の歴史を持っていたヘルスケアカンパニーのアボットラボラトリーズ社の分社化により誕生した。勤続年数の長い社員がいる一方、分社後に入社した社員も多い。

受賞のポイント

ハタラクエールの審査は6つの評価軸でスコア化されているが同社は特に図表6で示す①経営課題への対応の軸が高く評価された。

福利厚生の目的、経営者・担当者の思い

同社のスローガン、“My Journey, My Choice”は、「どんなバックグラウンドを持った人も、どんなライフ・ステージにあっても、アッヴィでの働き方・生き方を自ら選択することで、働きがい・生きがいを感じながら、成長に挑戦し続ける」という思いが込められている。

同社では、このスローガンの下、革新的な働き方改革を推進しており、ライフとワークの両立を支援する福利厚生の企画・実施を行い、社員のエンゲージメントレベルは高いことが同社の調査結果から明らかになっている。

福利厚生の企画実施においても、社員が主体性と責任をもって、最も自分に合った選択肢を選ぶ環境を整えるのが会社の役割だという。職種や世代、いま直面しているライフイベントなど、切り口を変えながら、社員自らが選べる充実した福

アッヴィ合同会社概要（2020年4月1日現在）

業種	化学・医薬品
事業概要	医療用医薬品の開発、輸入、製造販売
従業員数	1,272人
男女比	約7:3
平均勤続年数	男性7.9年、女性5.3年

図表5 アッヴィ合同会社のスローガン

my journey, my choice

利厚生が運用・実施されている（図表7）。

経営課題解決に福利厚生を活用

グローバル企業である同社では、特に多様性のある組織と包括性のある（インクルーシブな）職場環境づくりに力が入れている。性別、国籍、年齢、性的志向、性自認、文化、働き方の違いや、障害の有無などにかかわらず、社員がお互いを尊重し、受け入れ、協働することで、イノベーションを生み出し、社会に価値を提供する企業として持続的な成長を目指すとしている。

福利厚生もそういった価値観の中で、人事・労務上の課題を解決する手段として、提供されている。また、前述したように、その手段として、「社員個人が自ら選べる選択肢を提供する」というのが同社の特徴である。

例えば、育児や介護などのライフイベントと仕事の両立支援のために、「いつでもどこでもワーク」という制度を導入。コアタイム無しのフレックスタイム制とオフィス・自宅以外でも勤務可能という制度だ。勤務時間は午前5時から午後10時までの間で自由に設定可能、コアタイムもなく、中抜けも可能である。社員は、時間だけでなく勤

務の場所も自由に選べる。

社員が柔軟かつ健康的な新しい働き方を実践し成長することをサポートするため、社長以下の本社勤務全社員を対象とした「アクティビティ・ベース型・ワークスペース（ABW）」を導入している。ABWはオフィスに「スタンダード」「コンセントレーション」「コラボレーション」「リフレッシュ」の4エリアを設定。社長も含め、社員それぞれが働き方に応じた場所を選べる。

コロナ禍で、同社も緊急事態宣言時には出社を必要最低限の許可制とした。その後は各チームの4分の1までとし、7月現在では出社率は2割弱だという。コロナ禍の以前から、働く時間、場所を社員が選択できる仕組みを構築してきた結果、今回のような非常事態時にも柔軟に対応ができています。

社員教育に関しても、社員が自ら選択して成長する機会を提供している。業務をより効率良く効果的に遂行、個々が描くキャリア目標を達成するために、社員は自己負担なく外部研修に参加が可能な他、研修費用の補助制度等も設けている。

多様な社員に向けた充実した福利厚生

どんなバックグラウンドでもベストを尽くせる職場づくりの一環として、多様な従業員に向けた充実した選択肢も用意されている。

育児・介護中の社員 ①居住地選択MR制度

同社のMR（医薬情報担当者）は全国転勤が前提であるが、育児と仕事、あるいは、介護と仕事を両立させる必要がある場合に限り、自身の居住地を選択することを可能とする制度である。

一昨年実施した営業社員向けのアンケートで、男性の6割、女性の8割が5年以内に育児または介護に携わる可能性があるかと回答した。その際に何がクリアできれば仕事を続けられるか尋ねたところ、「居住地」という回答が多く得られたという。そこで、長い職業人生の中で、一時的に社員が居住地を選び、会社側がその居住地周辺での仕事を調整・提供する仕組みを20年4月から導入した。対象となるMR社員は、1年単位で本人の選択により居住地を選択することができる。

②ベビーシッター育児支援割引券制度 公益社団法人全国保育サービス協会と提携しているベビーシッター会社の利用料金が割引される。

図表6 ハタラクエールの審査6項目で高評価だった項目

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

図表7 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	国内赴任・家賃援助制度、住宅手当、住宅財形での持ち家資金の形成支援
医療・健康	予防接種、禁煙支援、睡眠障害解消・生活習慣改善支援、健康情報、スポーツ・フィットネス施設利用支援、法定超健診の実施、法定健診外の検診、高額療養費付加給付等
保険保障	総合福祉団体定期保険、団体障害・医療保険、労災上乗せ給付等
両立支援	企業主導型保育園契約、出産・育児に関する相談窓口・育児専門誌の配布等 介護・病氣治療の相談
生活支援	福利厚生パッケージ、各種相談窓口、慶弔関連給付、レジャー・旅行、宿泊施設利用
資産形成	従業員持株会、一般・年金財形
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	クラブ活動、社内イベント・懇親会
その他	特別休暇の付与（慶弔・私傷病の療養、永年勤続、子どもの予防接種、ボランティア、本人と家族の傷病） Abbvie Employee Assistance Fund（子弟の高等教育学費補助、災害被災時支援）

図表8 「コンセントレーション」エリア



③ベビーシッター/一時保育料金補助 ②とは別に福利厚生パッケージの一部としても育児補助券を提供する。

外国人労働者 日本人社員と同等の福利厚生が提供されている。多くの制度文書等が日本語だけでなく、英語でも記載されている。

病気治療者 ①健康維持管理休暇 自身や家族の体調の維持管理を目的とした特別有給休暇を設置（年5日）している。

②傷病欠勤 私傷病で長期に業務が行えない場合であっても、一定の要件を満たす社員については90日までは有給となる。

LGBT 2020年8月に「結婚に関するガイドライン」を発行し、社内規定において、同性婚・事実婚についても法律婚と同等の扱いとし、LGBTインクルージョンを制度面からも後押しした。

その他

同社アメリカ本社において拠出した外部の基金への申請を通じグローバル制度（例えばAbbVie Employee Assistance Fundなど）を活用することも可能である。

今後の課題、取り組みについて

同社では、コロナ禍での経験を踏まえた働き方を検討中である。テレワーク時代の働き方をどう考えるか、現在地方にしか住めない事情のある社員についても、テレワークの活用で本社業務に携わることができるようになるなど、新しいキャリアの作り方も含めて、考えてゆきたいという。

また、労働人口が減少する中で、定年前後の社員の働き方についても検討中だ。再雇用後もいきいきと働けるようにするための方法を模索中である。

「いつでもどこでもワーク」の企画運営に携わった中島さんは、「去年の全社員会議（all employee meeting）の際に、全社員の前で「こういう制度があったから仕事が続けられた」というくれた社員がいて、大変嬉しかった。一人一人に向き合っていくことが重要だと再認識した」と話す。

また、「グローバル企業としての制度のほかに、実は日本的な福利厚生制度も持ち合わせていて、選択肢が多いのが当社の特徴だと思う。今後社員のエンゲージメントが高まり、選ばれる会社となるために、今あるものをどう活用するかということも考えてゆきたい。」と大久保さん。

同社では、「My Journey, My Choice」実現のため、社員が自ら選択し、自ら成長できる環境づくりのための取り組みが続けられている。

図表9 「コラボレーション」エリア

