

ハタラクエール2020



優良福利厚生法人（福利厚生への熱意）受賞

阪和興業株式会社

～社員の幸福感・モチベーションを高める福利厚生～

次に紹介する阪和興業株式会社は、優良福利厚生法人の「福利厚生への熱意部門賞」に選ばれ、表彰されている。人事総務担当理事兼人事部長兼健康経営推進室長の鶴田秀行さんと人事部副部長兼東京本社人事課長兼健康経営推進室の有馬一博さんにお話を伺った。

阪和興業株式会社（以下「同社」という）は、1947年の創業以来、鉄鋼や鉄鋼原料、エビなどの食品、木材機械等の販売・輸出入事業を展開する商社で、大阪に本社を置き、多くの国内事業所と海外事業所を持つ。

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、部門賞の名前のとおり、特に、⑤福利厚生への熱意の軸が高く評価された（図表4）。

福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

同社では、「会社の繁栄と社員の幸福は車の両輪である」という創業者の言葉を福利厚生制度にも反映させ、社員の幸福度・満足度の向上に努めている。

「創業者の言葉にもあるように、社員の仕事以外のプライベートでの幸福も重視しています。労働組合を持たず、労使一体で社員を家族として考え経営を進めてきた背景もあります」と鶴田さん。

社員の幸福度向上がモチベーション向上へつながり、社員のモチベーション向上が会社の業績向上につながり、会社の業績向上がまた社員の幸福度向上につながると考えており、この良い循環のキッカケのひとつとして、福利厚生制度を位置付けている。

担当者としても、「働きやすい環境づくり」と「モ

阪和興業株式会社概要（2020年3月末現在）

業種	卸売業		
事業概要	鉄鋼、鉄鋼原料、建材、非鉄金属、石油、化成品、食品、木材、セメント、機械の国内販売および輸出入		
従業員属性別数	正規従業員	1,459人	
	非正規従業員	201人	
非正規社員の割合	12.1%		
男女比	男57%、女43%		
平均勤続年数	12.5年		
平均年齢	37.6歳		
多い職種	営業		

図表4 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
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

チベーション向上」の手段として福利厚生への注目が高まっていると感じており、実際に社員からの要望でも、福利厚生に関するものが多く、そういったひとつ一つの声を拾い、制度設計に役立っているという。

具体的には、何らかの制約（育児、障害、その他）を抱えている社員でもしっかりパフォーマンスを発揮できるようなサポート策、病気や怪我等のパフォーマンスを下げる要因の予防策等が福利厚生性の柱となっている。

福利厚生を通して「社員同士のつながり」や「会社全体の一体感」も自然に醸成されている。

「多様化がどのように進んでも目指すところは同じであり、帰属意識は今後ますます重要となってきます。これらは金銭では得ることのできないものであり、福利厚生を導入する一番の目的であると認識しています」（有馬さん）。

モチベーションを高める福利厚生制度

同社では、制約を抱える社員であっても働きや

図表5 オンラインでのメンターによる指導の様子



すく、モチベーションを高めるような福利厚生を提供している。

特徴的な制度を以下にみていく。

育児・介護の両立支援 育児・介護休業について、復帰への準備あるいは先の見えない不安を解消し、安心して働けるよう、法定超の休業期間を取得できるようにしている。育児休業期間については、法定では子が1歳まで（条件により2歳まで）のところ、満3歳となる日の属する年度末まで取得できる。

介護休業期間については、法定が通算93日までのところ、372日と4倍に延長、分割しても取得できる。

女性・外国人労働者への支援 メンター制度を導入しており、女性総合職社員または外国籍社員1人につき1人の先輩社員をそれぞれ相談役として任命している。

09年にダイバーシティ推進室をつくった際に制度を導入。新卒社員には半年間指導員としてメンターが付くが、女性総合職社員と外国籍社員には、さらにもう1人メンターが付き、仕事のみならず様々な悩みを相談できる。

メンターには1カ月1万円の手当が支給され、コミュニケーションの促進に活用されている。同社では、毎年、メンターとメンティーが一堂に会する研修会（親睦会）も行われているという。ただし、本年は新型コロナウイルス対策のため、個々の対応としている。

障がい者への支援 外出が困難な社員に対して在宅勤務環境を用意している。また、様々なハンディキャップを補うために、手元資料をモニターに映し出すためのルーペなど、特殊な機器等を貸与している。

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	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、直接貸し付けなど
医療・健康	予防接種、禁煙支援、法定外の検診、生活習慣改善支援、健康情報の提供、社内エクササイズ教室、スポーツ施設・フィットネス施設
保険・保障	総合福祉団体定期保険、団体障害・医療保険、GLTD、保険料補助、遺族・遺児育英年金、労災上乘せ給付制度等
両立支援	事業所内託児所、介護費用補助、病気治療の支援
生活支援	福利厚生パッケージ ^注 、購買、慶弔関連給付、レジャー・旅行、宿泊・保養施設
資産形成	資産形成支援制度、従業員持株会、従業員拠出型企業年金、マッチング拠出、ライフプランセミナーの開催
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	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、リフレッシュ・永年勤続、子育て支援、天災事変休暇、引越し休暇等）、子供手当、リフレッシュ奨励金

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

シェア型社員寮 企業がシェアする形態の社員寮を社員に提供している。社員寮は会社から20分の好立地にあり、スポーツジム、シアタールーム、学習室、ライブラリーまで完備している。

入居するグループ各社の持ち回りで主催する交流会もある。

今後の課題、取り組みについて

今後取り組みたい施策として、同社では保育関連施設、サービス費用の補助、外部セミナー・研修会・資格取得支援をあげている。

昨年度末から、ベビーシッターの割引制度を導入した。今後活用を促進していきたいという。

また、有給休暇の時間単位での取得も本年4月から導入した。

セカンドライフ支援のためのライフプランセミナーも始めた。

一方で、目下の課題対応として、新型コロナウイルスの中で在宅勤務を支援している。同社では最大3割の出社としているため、7割以上の社員が

在宅勤務しており、通信費用の補助、Wi-fiのレンタル、事務職へのアイパッドの貸与など、職場に在席しているのと同じ環境を整備するための支援を行っている。

同社では、福利厚生をはじめとする人事施策の企画・運営に当たり、社員の声を重要視している。年1回意見を聞き、施策に反映させている。

「住宅手当の改定についても東京地区を中心に高くする必要があり、社員ごとに抱える事情も異なるため、見直しを実施しました。ほかに、社員の声を吸い上げる自己申告制度もあり、社長も目を通します」と鶴田さん。

「社員の幸福」を会社の繁栄の両輪とする同社では、福利厚生が会社と社員の信頼関係構築のきっかけのひとつになっていた。