

ハタラクエール2020

優良福利厚生法人・部門

福利厚生への熱意部門受賞 コネクシオ株式会社



2020年6月、福利厚生法人表彰・認証制度「ハタラクエール」2020年の受賞企業が発表された。

本連載では、受賞法人に、福利厚生への取り組み、力を入れている点、思いを聞く。

コネクシオ株式会社
～時代に合わせた柔軟な制度・施策設計～

今回紹介するコネクシオ株式会社（以下「同社」という）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、表彰された。同社人事部人事課長の内田国宏さん、担当の澤田裕子さん、古内慎吾さんにお話を伺った。

同社は1997年伊藤忠商事株式会社の子会社として設立され、2006年に株式を上場。携帯電話の卸売・販売と携帯電話を利用したソリューションサービスを提供している。

受賞のポイント

福利厚生表彰・認証制度は、6つの評価軸でスコア化と審査がされるが、同社は特に⑤福利厚生への熱意の軸が高く評価された（図表1）。

福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

「人をつなぐ、価値をつなぐ」を同社では理念ステートメントとして掲げている。

理念を実現するための企業行動基準の働き方に関する項目では、「働きやすい環境の実現」として、「従業員のゆとりと豊かさを実現し、働きやすい環境を確保するとともに、従業員の人格・個性を最大限に尊重し、自由闊達で創造性の発揮できる企業風土を実現します」としている。

具体的には、中期経営計画において、これまで取り組んできた店舗販売員の正社員化や「働き方

コネクシオ株式会社概要（2020年3月末現在）

業種	通信業	
事業概要	携帯電話の卸売・販売及び携帯電話を利用したソリューションサービスの提供	
従業員属性別数	正規従業員	5,136人
	非正規従業員	332人
非正規社員の割合	6.1%	
男女比	男1対女1	
平均勤続年数（正規従業員）	7.8年	
平均年齢	34.6歳	
多い職種	販売職	

図表1 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、福利厚生取り組みへの理念・ポリシー・思いは十分か

改善」、従業員のワーク・ライフ・バランスの充実に加えて、店舗販売員の処遇改善を含む人事制度の見直しや定着率の向上など、さらなるモチベーション向上を期待し、人財への積極投資を進め、全社共通の教育プログラムを体系化した「コネクシオカレッジ」の推進や、女性活躍推進を一段と進めることとしている。

担当者の思いも熱い。福利厚生の企画に当たっては、従業員目線に重きを置き、特定の人に偏らないように配慮し、人生100年時代を見据え、起こりうる様々な課題について、時代の流れに合わせ柔軟な制度設計をしているとしている。

制度の内容としては、両立を支援のための費用補助、災害時の見舞金制度の拡充を図ってきた。今後は性差別、LGBT、介護、傷病などさらに充実した制度となるよう整備することで、同社の強みであるモバイルソリューションを活用した健康施策も実施していくという。

また、「従業員が安心して仕事ができる環境および体制の構築を実現していきたい。衛生要因の

改善だけでなく、様々なシステムを活用しながら、より効率的な運用、従業員が福利厚生に求める潜在的ニーズを把握し、新たな施策検討に活用していきたい」と古内さんは話す。

時代の流れに対応した制度設計・運用

同社の福利厚生への理念、思いは、種々のユニークな制度・施策に表れている。社員が安心して仕事をできるように、時代の流れに対応した柔軟な制度設計・運用を行っている。

コンディションツールの使用 多くの会社で課題となっている早期離職・定着対策には、コンディションツールを使用し、定期的にアンケートに回答すると、結果が天気予報で示される。日々の感情変化に対してリアルタイムにアプローチし早期の対応を行う。同社では1店舗に新人1人という店舗もあり、孤独感を持たないように、コミュニケーションのきっかけとして活用している。

育児・仕事両立支援補助 男女比率がほぼ等しい同社では、男女問わず、小学校1年生までのベビーシッターや保育施設の延長保育・病児保育料に対して1か月上限3万円の実費補助を行っている。5年前の制度導入当初は半額の補助としていたが、従業員の声を受け、全額補助に切り替えた。

復職支援としては、復職セミナーを行うほか、同社専用の育児休職者向けのSNS活用や、先輩ママとのオフ会も開催している。

「オフ会には、夫婦で参加できるので、他社に勤める配偶者が当社の様子を知ることができる良い機会にもなっています」と澤田さんは話す。

帰宅旅費手当 同社では、単身赴任社員が自宅への帰宅に要する費用や家族を呼び寄せる往復交通費について、年度を通じて18回まで補助を行っている。もともと単身赴任者のみの制度だったが、従業員の声を受け、独身者に対しても、実家もしくは自宅に帰省する際の往復交通費について、年度を通じて2回まで補助している。

禁煙サポートプログラム 同社が接客業であることから19年に導入を開始した施策である。喫煙率が高かったが、一律禁煙を強制するのではなく、まずは希望者に対し禁煙治療の費用の一部を補助し、取り組みを支援することとした。

具体的には、オンライン診療の初期費用の半額補助または禁煙セラピー本の無料配布、プログラ

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、住宅紹介、持ち家資金の形成支援・直接貸付・提携ローン
医療・健康	予防接種、禁煙支援、法定健診外の検診、生活習慣改善支援、健康情報の提供、スポーツ施設・フィットネス施設等の利用補助
保険保障	総合福祉団体定期保険・死亡保障、GLTD、労災上乗せ給付制度
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、育児支援給付金、介護相談、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	資産形成支援制度、従業員持株会、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（自己啓発等、慶弔・私傷病の療養、リフレッシュ・永年勤続、アニバーサリー、子育て支援、病気、積立休暇）、帰宅旅費手当

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。

ムを選択できる。既存の社内SNSツールを活用し、経営陣も含む参加者たちが励ましあって卒煙を目指す。定期的に進捗を確認し、状況を共有する。過去に卒煙した保健師がコラムを担当しており、喫煙者の気持ちに寄り添った支援が行われる。

全てデジタルではなく、励まし合うというアナログ的な側面も重視しているのがポイントで、それが成功率の高さにつながっている。

「接客業では決まった時間に食事を摂ることが難しく、運動不足にもなりがちです。従業員の健康支援が大変重要だと考えています。コロナ禍でダイエット企画をしてほしいという声もあがっています」（澤田さん）。

傷病復職プログラムの制定 メンタルヘルス対応として、傷病復職プログラムを制定している。上司、本人編のガイドブックを作成し、復職に向けた支援を行っている。

多様化する社員への福利厚生

障がい者 障がいに応じた就業環境の整備（ド

アの場所把握をしやすいよう黄色いマグネット設置（視覚）、事業所内入退室カードリーダーを低い位置へ配備（下肢）などや在宅勤務の活用、通院時間や通勤時間、通勤手段の配慮や就労支援機器の貸与をしている。

病気治療者 年次有給休暇を消化できず失効した日数を、1年度10日、総日数で100日を限度に積み立てる制度があり、安心して治療に専念できる。また、団体長期障害所得補償保険GLTDも導入し、長期的な補償を支援している。

LGBT ハラスメント防止に関して性的指向または性自認に関わらず対象とすることなど、社内規程に明文化している。

今後の課題、取り組みについて

同社では、現場からの様々な意見を迅速かつ柔軟に福利厚生制度・施策に反映させている。人事によるアンケートやヒアリングのほか、年2回の労働組合と取締役が出席する会議で、現場でヒアリングした意見も参考に、検討・議論している。コロナ禍で、現場からは様々な意見が上がり、取締役がオンライン座談会を主催して店長から直接意見を聞く場も設けられた。

図表3 下肢に障害がある従業員が利用しやすいように配慮された入退室管理用のカードリーダー



例えば懇親会については、4半期毎に1回2,000円を補助しているが、コロナ禍で懇親会開催が難しいという声が現場から上がり、次期への繰り越しを可能とした。オンライン懇親会も補助対象とした。今後は、モバイルを活用して、日々の雑談のような気軽なコミュニケーションを促進していくことを考えているという。

「福利厚生については、一方通行にならないよう、利用する従業員のニーズを把握して、使ってよかったと思える施策を企画することが必要だと思います。」と内田さん。こうした風通しの良さや柔軟性が同社の強みとなっている。