

優良福利厚生法人（総合）受賞  
**東洋製罐株式会社**

従業員満足度向上を目指し、本当に必要とされる制度・サービスを提供

## ハタラクエールの紹介と連載の開始に当たり

福利厚生関連サービスを提供する10社からなる「福利厚生表彰・認証制度実行委員会」（事務局株式会社労務研究所）が主催する「ハタラクエール」（福利厚生表彰・認証制度）の2021年度受賞企業が3月15日に発表された。

今回は延べ48法人が福利厚生推進法人として認証され、その中から特に優れた取り組みを行っていると認められた17法人が「優良福利厚生法人」の表彰を受けた。

表彰式は新型コロナの影響により、5月24日（月）にリモートで行われる予定。

本連載では、ハタラクエール2021において、「優良福利厚生法人」として表彰を受けた法人に取材を行い、福利厚生の取り組み内容、力を入れている点や福利厚生への思いなどを紹介したい。

## 優良福利厚生法人「東洋製罐株式会社」

今回紹介する東洋製罐株式会社（以下「同社」）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。

同社は、1917（大正6）年に創立された歴史ある企業であり、全国に工場をはじめとする事業拠点を持つ。缶、ペットボトルなど、金属、プラスチック等を素材とした包装容器の設計・開発・製造・販売を行っている。

同社人事部労務課長の今中岳史さん、担当の林美里さんにお話を伺った。

## 福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

同社では、企業競争力向上のため「働き方の改革」「ダイバーシティ推進」「健康経営推進」を一体化し、重要な経営課題として【働き方3.0プロ

## 東洋製罐株式会社 概要（2021年4月1日現在）

業種 金属製品製造業  
事業概要 包装容器の設計・開発・製造・販売  
従業員属性別数 正規従業員 3,722人  
非正規従業員 399人  
非正規社員の割合 9.8%  
男女比 9:1  
平均勤続年数（正規従業員） 18.9年  
平均年齢（正規従業員） 40.1歳  
多い職種 製造技術職

図表1 ハタラクエールの審査6分野

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運用充実	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

ジェクト】に取り組んでいる。プロジェクト活動の根幹にあるのが「福利厚生」だという。

「福利厚生」に関して経営層、担当者に共通する思いが「従業員のために」という軸である。

「従業員の満足度向上が顧客の満足度向上につながり、さらには社会のためになります」（今中さん）。

同社の福利厚生制度をより多くの従業員に利用してもらい、従業員が健康で安心して働くことが

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（転勤者、転勤者以外）、住宅手当・家賃補助、持ち家資金の貸付・提携ローン
医療・健康	予防接種、禁煙支援、法定外の検診、睡眠支援、生活習慣改善支援、ヘルスクエアポイント、健康情報、社内エクササイズ教室、スポーツ・フィットネス施設、感染症予防対策
保険保障	総合福祉団体定期保険、団体障害・医療保険、団体介護保険、労災上乗せ給付など
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、介護費用補助、介護相談、病気治療の支援
生活支援	福利厚生パッケージ、購買、社員食堂・食事補助、家事代行費用の補助、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
自己啓発	外部セミナー・研修会、資格取得支援、通信教育全額補助制度
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、社員旅行
その他	在宅勤務者への対応、特別休暇の付与（自己啓発等、慶弔・私傷病の療養）

\*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。

できる、働きやすい環境を提供したい。従業員満足度を向上させるために、従業員が本当に必要としている制度・サービスを提供したい、という思いが制度設計や運用にも表れている。

### 従業員ニーズに沿った充実した福利厚生

従業員が健康で安心して働くことができるよう、充実した福利厚生が運用・実施されている。

同社では、福利厚生制度が「従業員満足度の向上」につながるかを重視し、従業員が本当に必要とする制度・サービスの提供が必要だと考えている。

一方で、同社は全国に事業所があり、拠点の地域性などでニーズが異なる場合もあるという。そのため、アンケートの実施、また時には各事業所の福利厚生担当者へ直接聞き取りを行い、従業員の声を拾い上げる工夫をしている。

アンケートは従業員意識調査の1項目として実施し、福利厚生制度や育児・介護制度を理解して

### オンラインストレッチセミナーの様子



いるか、満足しているかなどについて従業員全員を対象に聞いている。

直近の調査では、スマホからの回答もできるようにした。

「工場等の現場と本社での福利厚生ニーズは基本は一緒です。ただ、製造現場で働く従業員に対しては、制度自体の周知が難しい。せっかくの制度を現場に伝えること、情報発信・周知が課題です」と今中さんは話す。

### 特徴的な福利厚生

**睡眠支援など健康セミナーの開催** 昨年度は健康に関する情報発信、意識付けとして、オンラインで参加できる健康セミナーも積極的に実施した。

睡眠セミナーにはグループ企業も合わせ、200～300名が参加。モニター参加で睡眠障害のチェックなども行った。

また、からだの不調改善のためのオンラインストレッチセミナーも実施。オフィスや自宅など、好きな場所で多くの人が参加した。

**住宅財形から積立貯蓄制度への移行** 多様化するライフスタイルやニーズに対応するため、財産形成全般に有効な積立貯蓄制度に移行した。

従前、住宅財形のみを実施していたが、紙や印鑑が必要なことなど、制度が古く業務改善の観点から社内で見直しの声があがっていたことに加え、誰もが持ち家を持つのが当たり前ではなくなってきたこともあり、2年前に廃止し、積立額すべてを信託銀行が提供する積立貯蓄制度に移行した。

ただし、住宅財形の解約は目的外払い出しに当たるため、非課税だった利子課税が遡及して課税

されるという課題があったが、週及利子額は会社側が代わって負担した。

「簡単に加入ができ、自由に出し入れができるようになるなど、利便性が高くなったとの声をいただいた。移行に際しての手間は大変でしたが、好評をいただけて良かったと思います」と今中さん。

現在では3分の1の従業員が積立貯蓄制度を利用しているという。

**通信教育全額補助制度** 従業員が200種類以上ある通信教育講座から希望する講座を受講し、修了するとペイバックする制度を導入している。紙の通信講座が中心であったが、昨年からは通信教育に加え、「グロービス学び放題」のサービスを導入した。

通信教育については、機械、技術など仕事に直結するものから、デザイン、色彩検定、マネープラン、パソコンスキルなど様々な講座を選択しているという。受講数の制限はなく、受講が修了すると全額ペイバックする制度により、社員の自己啓発を促している。

### コロナ禍における福利厚生

昨年からのコロナ禍で、集まっただけの行事が難しくなった。その中で、従業員間の職場でのコミュニケーションをますます重視しているという。同社では、管理職にオンラインで、コロナ禍におけるコミュニケーションの取り方などのメンタルヘルス研修を行っている。

### 今後の課題と取り組みについて

同社では、今後拡充したい制度として、禁煙支援や睡眠支援、生活習慣改善支援などの健康支援、育児・介護支援、病気治療支援をあげている。特に、健康分野では、女性の健康に関するサポートを進めたいという。

## 仕事と治療の両立支援に関するパンフレット

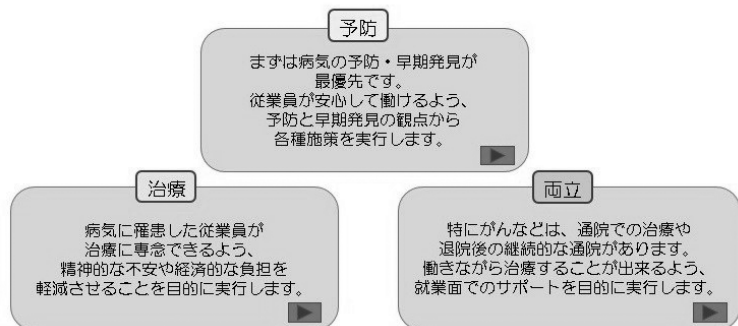


## 仕事と治療の両立支援について

東洋製罐株式会社 人事部  
東洋製罐健康保険組合

### ～仕事と治療の両立支援の推進～

当社の「仕事と治療の両立支援」は、予防(早期発見)・治療・両立の3つの観点より推進します。



また、病気治療の支援については、健康保険組合とも協働し、パンフレットを作成、周知を進めている。

充実した福利厚生制度をいかに周知、活用してもらうかにも力を入れてきた。

「制度の周知の過程で、従業員の声を聞いて、従業員満足度が高まっていると感じたときに制度を担当していて良かったと感じます」と林さん。

「福利厚生については、効果が見えづらく、削減する企業もある。一方で、新入社員からは福利厚生が充実し、良さそうだから当社を就職先に選んだという声も多く聞きます。また、本人だけでなくご家族も満足しているという声も聞く。今後も満足度が高まるように努めていきたい。」と今中さん。

制度を周知し、従業員の声を聞き、時代のニーズに合った仕組みに柔軟に転換していく同社の不断の取り組みの姿勢こそが、充実した福利厚生制度と高い従業員満足度を支えている。