

優良福利厚生法人（総合）受賞

ソフトバンク株式会社

～社員の元気と活力を生み出す充実の福利厚生～

2022年3月、福利厚生法人表彰・認証制度「ハタラクエール2022」の受賞法人が発表された。本連載では、受賞法人に福利厚生への取り組みや力を入れている点、思いを聞く。受賞法人一覧は本誌2341号（2022年4月上旬号）を参照されたい。

今回紹介するソフトバンク株式会社（以下「同社」）は、総合評価スコアでトップ5にあり、優良福利厚生法人（総合）として表彰されている。

福利厚生表彰・認証制度の審査は、図表1の6つの評価軸でスコア化される。同社の福利厚生は評価軸スコアの合計が大変高い。特に②現状把握、④運用充実、③制度充実の軸のスコアが高く、合計スコアを押し上げている。同社は、多様な事業を展開するソフトバンクグループの中核会社であり、傘下に約330社のグループ会社がある。同社人事企画部労務厚生企画課長大神田賢翔さんと同課小島敏美さんにお話を伺った。

福利厚生の実施目的

同社は、総合評価でトップ5となったことから分かりますとおり、福利厚生は非常に充実しており「至れり尽くせり」である。福利厚生充実の背景には、社員が常に元気で活力に溢れていることが事業の継続的な成長や成功の実現につながるという考え方がある。

「当社にはチャレンジを後押しする風土があります。チャレンジするには社員の元気や活力が欠かせません。福利厚生は元気や活力を支える手段でもあります」（大神田さん）。

このように同社の福利厚生の役割は明確である。社員やその家族に対して、レジャーやライフステージに応じたイベント、さらには将来設計に至るまで幅広く福利厚生メニューを提供し、社員が自分に合ったメニューを選択できるようにする

ソフトバンク株式会社 概要（2021年3月31日現在）

業種	通信
事業概要	携帯電話等の通信サービスの提供
総社員数	2万2,322人。うち非正規社員数4,149人
非正規社員の割合	18.5%
男女比	3:1
平均勤続年数（正規社員）	12.7年
平均年齢（正規社員）	40.1歳
多い職種	企画職・営業職・エンジニア職

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ほど把握し、その課題に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、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

ことで、社員が元気にそして安心して力を発揮できる環境を整えている。

こうした好待遇もあってか自発的な退職率は3%前後で推移。

インフラ事業としての安定性だけでなく組織活力の維持も重要だと捉えており、フリーエージェント制度、ジョブポスティング制度、SB流社内副業制度、グループ会社との人材交流、企業内大学など、安定と活力を両立させる施策が用意されている。

社員ニーズを把握する調査の実施

福利厚生によって目指すことは、「生産性向上とビジネスへの寄与」にあり、そして福利厚生メニューは、社員の勤務地域、年齢やライフスタイルも異なることから、勤務地域、年齢、ライフスタイル・家族構成等で利用が限定されることのない選定としている。

現状の制度施策の継続だけでなく、社員ニーズの把握も定期的に行っている。年1回、社員満足度調査（ESサーベイ）を実施し、福利厚生についても設問を設けている。調査自体には福利厚生を詳しく訊けるスペースはないが、そこで得た回答から仮説を立て、追加の調査を実施して課題点やニーズを洗い出している。

「社員向けの調査は他の調査とのバランスもみながらかなりの頻度で行っています」（大神田さん）。

グループ各社との人事部門の定例MTG（原則月1回）で、福利厚生の情報交換・共有を行い良いものは取り入れている。

福利厚生メニューは、社内ポータルに掲載されるだけでなく、メルマガ（原則月1回）を通じて全社に展開・周知している。

リモートワークへの支援

生産性向上の観点から、リモートワークへの支援も進めている。リモートワークとオフィスワークのバランスは、組織と個人のパフォーマンスを最大にできるよう組み合わせ、ベストミックスとしている。

「指導が必要な新入社員のフォロー・サポートやブレスト会議等は対面で行うなど、出社頻度ありきではなく、対象者・目的によって使い分けがなされています」（大神田さん）。

コミュニケーション活性化のための懇親会補助は、3,000円から5,000円に増額した。管理職のリモートワーク下でのコミュニケーションおよびマネジメント力を強化する「リモートワークマネジメントワークショップ」も開催した。

サテライトオフィスとして、関東圏の5カ所のオフィスと全国約250のオフィスさらにWeWorkオフィスを利用可能としている。営業社員等の外出中の活用もできる。

社員のコラボレートの場として設けられたラウンジ



また、新しい働き方を支援するために月4,000円のWorkstyle支援金が支給され、自宅の執務環境整備のために必要な事務用品の購入や、マスク・消毒液など、出社の際の感染予防費用に充当できる。

オフィスワークにも工夫をこらしている。本社各フロアにラウンジを新設し、出会いのきっかけの場としている（写真）。社員が集まるエリアをオフィスの主役として、作業の場からコラボレートの場としての役割を与えている。

こうした新たな働き方に取り組む金銭的支援として、20年には「ニューノーマル支援特別一時金」を支給した。20万円を現金10万円とPayPayでのデジタル払い10万円の併用とした。

多様なニーズ・社員属性への対応

同社は、多くの通信会社等の合併や統合を経ていることから社員の多様性を尊重する風土がある。

育児支援 法定超の休暇付与や福利厚生パッケージの育児支援の割引・補助金もある。

特別休暇は多様で、「チャイルドプラン」（積立休暇・有給を不妊治療に使用）、「マタニティ通院休暇」（妊婦健診の通院の休暇。無給だが、積立休暇（有給）の利用可）、「母性保護休暇」（医師等から指示に基づく休暇。無給だが、積立休暇（有給）の利用可）、「産前産後休暇」（販売職では妊娠判明後から利用可。無給）、「配偶者出産休暇」（5日間の特別有給休暇）などがある。

復職後の不安軽減のために、産前休暇前相談会（出産・育児に関する社内制度を説明）、育児休業中オリエンテーション（赤ちゃん連れで参加でき、復職支援制度の説明、育児中社員によるパネルデ

イスカッション・育児休業中社員同士の座談会開催）、育児休業明けにも同様のオリエンテーションを開催している。

勤務時間帯では、一部シフト勤務などの社員を除き、コアタイムのないスーパーフレックスタイム制がある。始業・終業時間を日単位で自由に変更できる。短時間勤務も可能。育児との両立者はもちろん、リハビリ・治療との両立にも活用でき、在宅勤務者も利用できる。

慶弔祝金として第3子以降の出産に対して勤続1年以上の社員には第3子100万円、第4子300万円、第5子以降500万円を給付している。こうした支援もあり、20年度の女性の育児休業取得率は100%、復職率は98.1%と高い。

介護支援 法定超の介護休業は分割取得でき、通算1年間休業可能、積立休暇を使用すれば有給となる。介護休暇も年間10日取得できる。介護のためのコアタイムのないスーパーフレックスタイム勤務制度を利用できるうえ、短時間勤務も可能。休暇・休業や短時間勤務などの勤務措置は、介護対象者が要介護認定上「要支援1」の状態から利用できる。

介護による遠距離通勤の正社員のため、要件を満たせば特急・新幹線による通勤を認めている。

LGBTQ LGBTQにも積極的に対応している。同性パートナーも公的な証憑(自治体の証明書等)で配偶者申請ができ、休暇など各種制度の適用もある。「性的指向」「性自認」を就業規則の人権尊重・差別禁止条項に明記している。本人の「自認性」に合わせた社内呼称の利用も可能。人材採用の応募用紙に、性別に関して会社に申告したいことを自由に記載できるよう「性別補足」欄を新設した。

ほかにも、e-ラーニングによるLGBTQ研修の実施やアライコミュニティ「カラフル・プロジェクト」を実施している。こうした取り組みで17年から5年連続で「PRIDE指標2021 (LGBTQに関する職場での取り組みの評価指標)」の最高位である「ゴールド」を受賞している。

同社では携帯電話の契約者について、契約者住所が同一であれば家族とみなしている。

健康経営への取り組み

健康経営宣言を行うとともに、就業規則にも健

図表2 就業規則での健康経営に関する条項

第75条 (健康経営の理念)

会社は、「社員一人一人が心身ともに健康で、常に活力にあふれた集団であることが最も大事な基盤」という理念をもって経営をおこなう。

第76条 (健康保持増進)

会社は社員の心身の健康保持増進および安全かつ快適な職場環境の確立のために必要な措置を講ずるものとする。また、社員は会社が講ずる措置に協力し、自らの健康保持増進に努めるものとする。

康経営を織り込んでいる(図表2)。

コロナ対策として、社員に対して唾液PCR検査や抗体検査を無料で実施した。

親会社であるソフトバンクグループが実施しているワクチン職域接種も社員とその家族だけでなく、取引先、医療従事者、地域住民まで大規模に実施した。22年2月には20万人規模まで拡大している。

こうした取り組みの結果、19年から4年連続でホワイテ500の認定を受けている。

その他の施策

副業 17年から副業・兼業を解禁している。社外の既存知と社員が持つ既存知が掛け合わさることでイノベーションが生まれ、事業の発展・成功につながると考えている。

社員本人の手挙げ式のSB流社内副業があり、複数の職場で働くことができる。それぞれで人事評価も行われ、副業での成果も給与に反映されるという。

GiftProgram グループ会社のサービスを活用し、全社員が自由に選べるポイント制のギフトサービスを実施している。選択商品はグループ商材も含めて幅広くラインナップしている。

自己成長支援金 管理職を除く社員に月1万円の自己成長支援金を支給している。事業の成長に向けて社員にもスキルや知識・経験を蓄積してもらうのが目的で、支援金の活用先は、英会話の習得や最先端のIT知識などの吸収に使う社員もいれば、データ分析に関する社外コンペに使用するIT環境の整備に使用する社員もいる。

同社が実施している事業の成長や成功と結び付いた福利厚生実施・運用は説得力があり、今後、福利厚生の充実を検討している企業・団体にとって参考となる。