

福利厚生推進法人 認証

コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社

～社員の多様なバックグラウンドを尊重した制度提供～

コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社（以下、同社）は、ハタラクエール2023において福利厚生推進法人として認証された。

同社は東京都港区に本社を構える国内最大のコカ・コーラボトラー（日本には担当営業地域別に5つのボトラー会社があり、製品の製造および販売を行う）である。12のボトラー社が統合を経て、2017年4月に誕生した。1都2府35県を事業エリアとしている。

福利厚生の基本方針は「コカ・コーラ ボトラーズジャパングループの一員として、やりがいを持って安心して働き続けるための魅力ある福利厚生制度を構築する」とし、これを「会社制度」「退職給付」「共済会」「健康保持・増進」の四つの柱で支えている。

同社の福利厚生の特徴などについて、ベネフィット企画課の隠塚 翠さんにお話を伺った。

受賞のポイント

福利厚生表彰・認証制度の審査は、六つの評価軸でスコア化・評価される。同社が最も高く評価されたのは、「④運用充実の軸」だ（図表1）。

福利厚生制度の利用状況は高く、同時に非正規従業員にも福利厚生を提供していることが評価され認証に至った。

ニーズ把握と利用促進

福利厚生ニーズの把握 同社では労使での意見交換を重視しており、定期的にミーティングを開催している。また、テーマによっては別途不定期にミーティングを設けている。

ミーティングでは新たな福利厚生制度の制定や既存制度の内容変更についても議題に上る。

ニーズ把握では、従業員の離職防止や満足度向

コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社 概要（2023年12月31日現在）

業種	小売業
事業概要	清涼飲料水・アルコール飲料の製造、加工および販売
従業員属性別数	正規従業員14,484人・非正規従業員3,416人
非正規従業員の割合	19.1%
男女比	男性 81.4%：女性 18.6%
平均勤続年数（正規従業員）	18.4年

図表1 ハタラクエールの審査六分野（抜粋）

評価軸	評価内容
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

上を目的に行う意識調査「パルスサーベイ（パルスは脈拍を意味する。週一、月一など短期間に簡単な設問を繰り返し実施することで絶え間なく変化する従業員の意識などをリアルタイムで把握する調査手法）」や、共済会理事らとの意見交換の内容も参考にしている。

ガイドブック・ハンドブックで利用促進 ニーズに合わせて新たに定めた福利厚生制度や、使いやすいように改定した制度であったとしても、従業員に使われないと意味がない。

現在、同社では1万8,000人の従業員が働いている。前述のとおり事業エリアは広く、業務内容は製造・物流・営業・管理など多種にわたる。また、従業員もそれぞれ多様なバックグラウンドを持っている。こうした従業員に福利厚生制度の利用を促すための周知策は重要といえる。

同社では「どういった制度があるのか」「どのタイミングで使えるのか」「使うとどうなるのか」など、利用者の視点を重視した福利厚生制度の「ガ

イドブック」や、制度ごとにまとめた「ハンドブック」を作成し、制度の利用促進につなげている。

いつでも見られるように社内のイントラネットに掲載しており、従業員に福利厚生への関心を持ってもらえるよう努めているという。

100才でも元気な体を目指して

重要な経営課題の一つと考えているのが、従業員の「健康保持・増進」である。同社の健康宣言「Sawayaka Style」にあるように、健康第一とする企業風土は福利厚生にも表れている。

健康特化のカフェテリアプラン 一般的なカフェテリアプランでは、育児補助、自己啓発補助、旅行補助などジャンルの異なるメニューが多数用意されているが、同社のカフェテリアプランは「健康管理・健康支援」に特化しているのが特徴だ。従業員はポイントを健康増進グッズの購入費用や人間ドック受診費用に充当できる。

社内の開催する健康増進イベントに参加すると、ポイントが追加付与される仕組みもあり、従業員の健康保持・増進につながっている。

魅力ある数多くの制度

職場コミュニケーション制度 従業員同士の親睦を図るための懇親会やレクリエーションに会社が費用補助を行っている。利用者も多く、従業員から好評な福利厚生制度の一つとなっている。

セカンドライフセミナー 定年後の人生を充実して過ごしてもらうために、生きがい、健康、お金、および社会との関わりをテーマとしたセミナーを、集合研修とオンラインで開催している（上写真）。

58歳を迎える従業員に加え、希望する配偶者やパートナーも参加できるのが特徴だ。「長期家計プラン」や「わが家のライフプラン」などを自ら作成することにより、その後の人生（セカンドライフ）設計を描くためのトレーニングを実践する。

家族やパートナーが会社の企画に参加する機会や制度を知る機会があることは重要である。

自己成長とキャリアアップ支援 学位の取得・専門能力を取得するための学びのほか、ボランティア活動（国際協力活動、社会福祉活動）などに充てることができる休暇制度を設けている。

従業員の挑戦を支援することで自己成長とキャ

図表2 健康宣言「Sawayaka Style」

“Road to 100” ～100才でも元気な体を目指して～

コカ・コーラボトラーズジャパンは、サプライヤーをはじめ、カスタマー、消費者含む地域・社会における健康増進への取り組みを支援することにより、社会課題の解決につなげ、健康で豊かな未来の実現に貢献します。そのためには、社員自らが活動的かつ健康的なライフスタイルを送り、安心して・楽しく働くことが大前提であると考えます。社員一人ひとりが自律的な健康保持・増進活動を行うことを責務として認識し、健康保持・増進に向けたあらゆる取り組みを進め、「健康第一」の企業風土醸成をはかります。

セカンドライフセミナーの様子



リアアップを後押ししている。

再雇用制度 結婚、妊娠、出産、育児、介護および配偶者の転勤などで退職した従業員を再雇用する「ウェルカムバック制度」を設けている。

ならし保育休暇 育児支援として「ならし保育（保育園での生活に子どもが慣れるため短時間の入園）休暇」を設けている。

ボランティア休暇 社会福祉活動、災害地域復興支援活動、清掃・環境保全活動、スポーツイベントなどの社会貢献活動を支援するための休暇制度がある。

今後の課題と取り組み

同社の福利厚生制度は前述した12社の統合後、前身となった各社の福利厚生制度をベースに新しい制度を構築したものだ。

「制度を作っただけでは使われない」ことから制度の周知に努めてきた。今後も周知が課題であることに変わりはないという。

コロナ禍などによって働き方は大きく変わった。時代に合った福利厚生制度に進化させながら、各制度について「知らない」を「聞いたことがあ