

福利厚生推進法人 認証

リゾートトラスト株式会社

～福利厚生で社員のいい人生をサポートする～

リゾートトラスト株式会社（以下「同社」）は、ハタラクエール2024で福利厚生推進法人として認証された。名古屋市に本社を構え、会員権事業を軸にホテルレストラン事業、ゴルフ事業、メディカル事業、シニアライフ事業を展開している。

同社人事企画部長 秦覚さんと同部の鈴木雅詞さん、北沢健さん、小出綾乃さん、山岡由香さんにお話を伺った。

受賞のポイント

ハタラクエールの審査は、六つの評価軸でスコア化・評価される。同社が評価されたのは、図表で示す「経営課題への対応」の軸だ。人事戦略を経営戦略にひも付けており、戦略を実現する人材を育成するために福利厚生を活用している。人事戦略を推進する上で課題を的確に把握している点が評価され、福利厚生推進法人となった。

人事戦略と福利厚生制度

同社の人事戦略の中心は、「働きがい（成長が実感できる環境）」と「働きやすさ（安心して働ける環境）」の徹底追及にあり、福利厚生制度の運用・拡充を重要な要素として位置付けている。2023年度から始まった中期経営計画では、性別・年齢・障がいの有無に関わらず多様な人材が活躍し、成長を実感できる環境の整備を示している。

同社では「社員の豊かな人生のサポート」と「笑顔で働き続けられる環境づくり」を目的として福利厚生を実施している。背景には同社のグループアイデンティティ「ご一緒します、いい人生」がある。「スタッフのいい人生」を目指し、グループアイデンティティを念頭においた福利厚生制度の設計・運用を行っている。

社員の福利厚生ニーズを把握するため、従業員

リゾートトラスト株式会社 概要（2023年3月末現在）

業種	サービス業		
事業概要	会員権販売、ホテル・ゴルフ・メディカル・シニアライフ施設運営		
従業員属性別数	正規従業員	5,268人	
	非正規従業員	2,699人	
非正規社員の割合	33.6%		
男女比	男性62%：女性38%		
平均勤続年数（正規従業員）	9.6年		
平均年齢（正規従業員）	36.5歳		

図表1 ハタラクエールの審査6分野（抜粋）

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

社員食堂が社員の憩いの場に



満足度調査（ESアンケート）を定期的に行っている他、労働組合の意見も参考にしている。23年はチャットツール「LINEWORKS」を使って福利厚生制度に特化したアンケートも行った。

多彩な福利厚生制度

社員食堂の設置、育児・介護といったライフイベントを支援する施策、資産形成支援制度など、社員の福利厚生ニーズの多様化に合わせて幅広く制度を取りそろえている。中でも好評なのは、年

間1人1万～4万円分のポイントが支給されるカフェテリアプランだ。自己啓発、資産形成、食事補助、育児・介護関連、健康支援、自社サービスなどのメニューから、自由に選んで利用できる。

長期休職療養時の補償（GLTD制度） ケガや病気で長期間働けなくなった場合、「経済的に困ることなく安心して療養に専念し、戻ってきてほしい」という思いと、傷病を理由とした退職への対策として23年に導入した。健康保険の傷病手当金の受給期間が終了した後、標準報酬月額60%の収入を最長1年6カ月間補償する。

また、本人が費用負担する必要があるが給付期間を最長60歳、補償額を最高で標準報酬月額の80%まで積み増すことも可能。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進 全てのスタッフが性別・年齢・国籍・障がいの有無に関係なくやりがいを感じ、互いに成長し合える職場づくりを進めている。また、LGBTQ+に関するe-ラーニング研修を行っている。合わせてLGBTQ+当事者に理解があることを示す「アライステッカー」を受講者に配布している。スマホやPC、ロッカーなどに貼ってもらうことで社員同士が理解し合える環境を醸成している。

多彩な表彰制度 全国の社員が技を競う社内コンクールを行っている。ワイン・カクテル・日本酒の他、若手料理人や鉄板焼きの焼き手など、職務上求められる技能の研さんを支援するために実施している。この他に仲間を大切にする文化を醸成するために「エモーション・タイ」を実施している。LINEWORKSの機能を使って同僚への日常の感謝を示す「サンキューカード」を送り合うもので、四半期ごとに授受枚数や内容などを基準にMVPを選出している。さらにその中から選出される年間MVPには、表彰者の家族も招待した表彰式・懇親会パーティーを開催している。

施設利用制度 サービスを顧客の目線で体験することにより感性を磨き、ハイセンス・ハイクオリティなサービスを提供することに生かす目的として、一定の要件化で自社ホテルなどの施設を体験利用できる制度もある。

仕事と介護・育児の両立支援

1,095日間の介護休業と収入補償 法定の介護休業給付金（93日間）に加え、1,002日間を上限に、

当時の天皇・皇后両陛下による視察



賃金日額の60%を同社が補償している。

介護休業は1日単位で取得でき、分割の回数制限もないので、柔軟な取得が可能だ。

私傷病介護休暇 失効年次有給休暇を自動的に積み立て、自身の傷病（不妊治療を含む）や子の看護、介護のために利用できる（有給/最大60日）。

身分転換制度 正社員が育児（子が義務教育期間中）・介護で、一時的に登録社員やパート社員に転換できる。育児や介護が一段落し、再転換で正社員に戻る際は正社員だったときの退職金の積み立てが継続される。

仕事と育児の両立支援 小学校卒業まで利用できる育児短時間勤務、月額上限5,000円の延長保育料補助、ベビーシッター補助など、手厚い制度を設けている。

積極的な障がい者雇用 06年からスタートした障がい者雇用を少しずつ拡大している。13年度には「障害者雇用職場改善好事例」の最優秀賞（厚労大臣賞）を受賞した。14年1月には、障害者週間にちなみ、当時の天皇・皇后両陛下による視察を受け、雇用していた49人の障がい者が両陛下からねぎらいの言葉をいただいた。

23年度の障がい者雇用率は法定雇用率（2.5%）を上回る2.9%だった。さらなる障がい者雇用と職域開拓（新規施設）を行っている。

今後の課題

同社では「20～30歳代の若い社員の割合が多いこともあり、介護に関する制度の認知度が低い」ことを挙げる。介護以外の制度も含め、社内外の認知を広めていくことが課題と捉えている。今後はチャットツールなどを活用して、制度を分かりやすく周知していきたいと担当者は語った。