



企業に求められる福利厚生 (IRSME15020)

平成 27 年 11 月 9 日 加藤丈侍

近年、社会保険料の増額により企業負担が増え、企業が任意に行う社員向け福利厚生である「法定外福利費」が抑制される傾向にある。しかし、少ない予算に対して、ワークライフバランスの実現や育児・介護の支援、他社との差別化といった役割が求められつつあることも事実である。福利厚生の現状と新たな動きについて紹介したい。

■ 福利厚生の今昔

高度成長期における大企業の福利厚生は、独身寮や社宅、保養所、運動施設といった「ハコもの」が中心だった。それがバブル崩壊後は「人」寄りに変化をしてきた。また、中小企業にも福利厚生制度が広まるとともに、施策の種類も広がっている。その内容は社員の生活および資産形成を支援、一部では個人的なキャリア支援まで行うといったものがある。

表 1 福利厚生施策の主な種類

分野	主な施策
住宅関連	・住宅手当、家賃補助 ・社宅、独身寮
健康・医療分野	・健康診断 ・メンタルヘルスケア
ライフサポート関連	・育児休業 ・介護休業
慶弔・災害関連	・慶弔、災害見舞金
レクリエーション関連	・社内サークル制度
自己啓発・能力開発関連	・公的資格取得支援 ・リフレッシュ休暇
財産形成関連	・財形貯蓄制度 ・社内預金、持株会

出所) 厚生労働省 平成 19 年就労条件総合調査

■ 社会保険増額で膨れる法定福利費

福利厚生費を見ると、近年変化が起きている。この要因は社会保険料の増額だ。福利厚生費とは「法定福利費」と「法定外福利費」を合計したものを指す。「法定福利費」は社会保険料等における企業負担分のことで、「法定外福利費」は企業が任意に行う社員等向けの福利施策の費用を指す。企業の福利厚生費調査(図1)によると、2013 年度に企業が負担した福利厚

平成 27 年 11 月 9 日

(IRSME15020) 企業に求められる福利厚生

生費（社員 1 人 1 ヶ月当たり）は 106,265 円で前年度比 1.9%増。過去最高額となっている。福利厚生費のうち「法定福利費」が 81,258 円（同 2.9%増）となり、調査開始以来、初めて 8 万円を超えた。これは、社会保険料の企業負担増が福利厚生費総額を押し上げている。一方、「法定外福利費」は抑制傾向が続いており、25,007 円（同 1.1%減）と 5 年連続で 25,000 円台となっている。

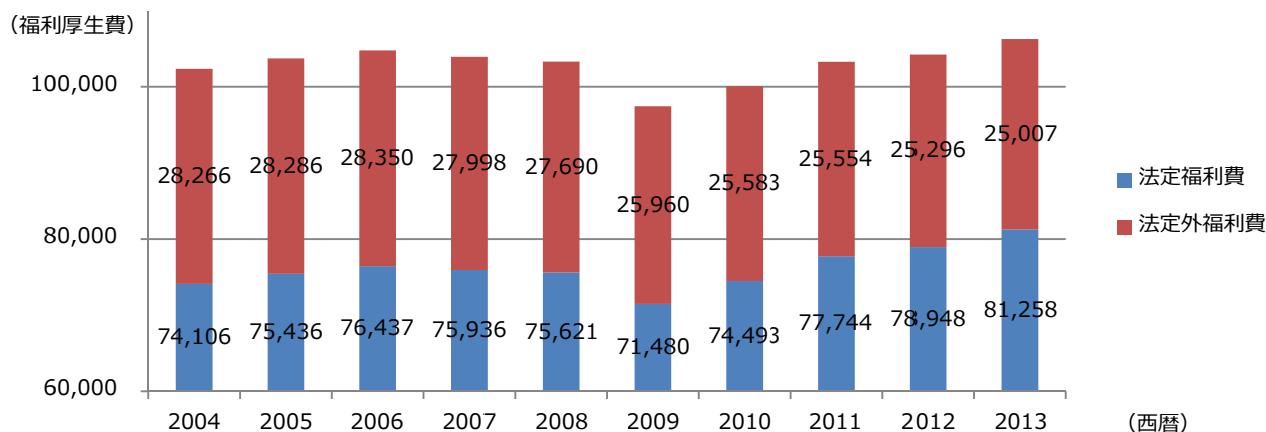


図 1 福利厚生費の推移

出所) 日本経済団体連合会 『2013 年度福利厚生費調査』

法定外福利費には「住宅」「医療・健康」「ライフサポート」「慶弔関係」「レクリエーション」「自己啓発」などが含まれる。これらの内訳の変化を見ると、大幅に増加しているものは「ライフサポート」の「介護」が前年度比 10.0%増、「育児関連」が 48.1%増となっている。介護や育児といった家庭的事情を持つ社員に対する支援が拡充される傾向にあることがうかがえる。また「レクリエーション」のうち、「活動への補助」は前年度比で 1.1%増加しているのに対し「施設・運営」が 10.2%減少しており、ハード面からソフト面への支援に重点が移っている傾向がある。

■ 福利厚生に期待される役割

1. 社員満足度を上げる

賃金と福利厚生の大きな違いは、賃金は現金支給でありその使い道を制限することはできないが、福利厚生は企業側が狙った用途で社員に使わせることができる点だ。その意味では、福利厚生は賃金には代替できない価値を社員にもたらすことができる。経営環境が不安定な中、賃金を増やして社員のやる気を出させることは難しくなっているが、福利厚生は、制度や用途を工夫することで社員の満足度を上げ、やる気を出させる手段になり得る。

平成 27 年 11 月 9 日

(IRSME15020) 企業に求められる福利厚生

2. 働き方・生活の多様性を実現

近年、多様な働き方の実現の支援が企業に対して求められている。具体的には、仕事と生活を共存させるワークライフバランスの推進や、さまざまな違いを尊重するダイバーシティの実現などだ。実際に政府も女性活用を推進しており、育児支援および出産後の職場復帰の支援が求められている。また、社会の高齢化が進むことで、介護の時間を必要とする社員に対する支援も必要とされている。

福利厚生は多様な働き方をするための支援でもあり、それによって社員に働く意欲や働き方を自ら創造する意欲を引き出し、人的資源を最大化することができる。また、働き方の多様性を実現することで、職場のコミュニケーションの活性化や自己啓発、健康増進といった効果の広がりも期待できる。

■ 福利厚生で企業メッセージを発信

現在行われている企業の福利厚生制度を見ると、社員の声を反映させ、また個々の生活に配慮した内容が目立つ。制度の運用が会社の特徴ともなっており、離職率の低下につながったり、社外への宣伝や人材募集といった場面においてもアピールされていたりする。

表 2 中小企業における福利厚生施策の事例

アニバーサリー休暇（年 1 回 3 日以上の休暇取得）
チームビルディング支援制度（打ち上げ・歓送迎会などチーム内会食の費用を補助）
ライズ休暇（セミナー参加、研究などの自己成長のための休暇）
ゴーホーム制度（オフィスから実家が 150km 離れている場合に帰省費用を負担）
介護支援制度（在宅勤務、休業延長、離職後の再雇用）
子どもふれあい勤務制度（勤務時間が変更でき、保育園の送り迎えができる）
フリービタミン・カフェ制度（常備された果物やコーヒーなどを飲食できる）
時間・場所の制約をなくした働き方

■ まとめ

福利厚生制度は、社員の働く意欲を向上させ、その姿勢や取り組みが他社との差別化につながる。近年では、費用をかけるだけでなく、費用負担が少なくてもユニークな福利厚生施策も増えている。社員とのコミュニケーションの中から自社に合う福利厚生施策を導入しメッセージを発信することが、会社の風土を構築し組織力を向上させる。業績の向上、人材不足を解消するヒントは福利厚生にあるのかもしれない。（了）