

平成30年7月24日(火)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 樋口 美雄)
調査部次長 郡司 正人
調査部主任調査員 吉田 和央
(電話) 03-5903-6283 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

健康管理、労働時間(休暇、働き方に関する制度)、両立支援などに高い関心

「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」

本調査結果については、月刊ビジネス・レーバー・トレンド 8・9月合併号に掲載するとともに、詳細を当機構「調査シリーズ」として刊行する予定です。

調査結果のポイント

【福利厚生制度・施策の実施状況】

＜企業が導入している施策では、「慶弔休暇制度」(90.7%)、「慶弔見舞金制度」(86.5%)の割合が高く、上位には「健康管理」、「休暇制度」、「慶弔災害」などに関連する項目＞

➤企業に福利厚生施策の有無を尋ねると、40%以上が「ある」と答えた項目には、「健康管理」(「人間ドック受診の補助」44.6%など)、「休暇制度」(「慶弔休暇制度」90.7%、「病気休職制度」62.1%など)に関するものがあがった。また、伝統的な施策では、「慶弔災害」「住宅」「余暇活動」に関する項目があげられた(p.3~4、図表1、2)。

※本調査における福利厚生制度・施策の項目とグループ区分についてはp.16を参照。

➤施策が「ある」と答えた企業がその施策を非正規従業員に適用しているかをみると、「適用している」割合が高いのは、「食事」「健康管理」「休暇制度」「自己啓発」「慶弔災害」「余暇活動」「働き方」に関する項目となっている(p.5~6、図表3、4)。

【福利厚生制度・施策の目的】

＜従業員の確保・定着や意欲向上を福利厚生制度・施策の目的とする企業が多数＞

➤福利厚生制度・施策の目的として(複数回答・3つまで選択可)、「従業員の定着」、「人材の確保」、「従業員の仕事に対する意欲の向上」を半数以上の企業が選択している(p.8~9、図表6、7)。

【アウトソーシング・カフェテリアプランの実施・導入状況】

➤アウトソーシング実施企業は全体の15.0%、カフェテリアプラン導入企業は1.3%に留まる。どちらも企業規模が大きくなるほど実施・導入の割合が高い(p.9、図表8)。

【従業員が「特に必要性が高いと思う」制度・施策】

＜2割以上の従業員が「人間ドック受診の補助」、「慶弔休暇制度」をあげる＞

➤従業員が、特に必要性が高いとした項目は(複数回答)、「人間ドック受診の補助」(21.8%)、「慶弔休暇制度」(20.0%)など。10%以上の回答があった項目は、「両立支援」「労働時間」に関連するものが多い(p.12、図表12)。

調査概要

「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」 企業／従業員アンケート調査

○調査の趣旨・目的

勤労者の福利厚生については、非正規雇用労働者の増加など就業構造が変化するなか、各企業が様々な取組みを重ねている。そこで、企業における福利厚生制度・施策の現状や従業員のニーズなどを探るため、アンケート調査を実施した。本調査は厚生労働省雇用環境・均等局 勤労者生活課勤労者福祉事業室からの要請により実施したものである。

○調査名：「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」

○調査対象：平成 26（2014）年経済センサス基礎調査（確報）の企業分布に従い、東京商工リサーチの企業情報データベースから、産業・規模別に層化無作為抽出した、全国の 10 人以上規模の民間企業 1 万 2000 社（農林漁業、鉱業を除いた 15 大産業）と、そこで働く従業員※約 5 万 4000 人（従業員票は企業規模に応じ、1 社あたり 30 人未満 3 枚、30～99 人 6 枚、100～299 人 9 枚、300 人以上 12 枚をそれぞれ配分）

○調査方法および実施時期

方法：郵送による調査票の配付・回収

時期：2017 年 10 月 28 日～12 月 20 日

○有効回収数：

◆企業 2,809 社/有効回答率 23.4%

◆従業員 8,298 人/有効回答率 15.4%

○回答者の属性

企業調査の回答属性（従業員規模）

| | | n | % |
|-------|----------|-------|-------|
| 合計 | | 2,809 | 100.0 |
| 従業員規模 | 30人未満 | 1,512 | 53.8 |
| | 30～99人 | 815 | 29.0 |
| | 100～299人 | 285 | 10.1 |
| | 300人以上 | 133 | 4.7 |
| | 無回答 | 64 | 2.3 |

労働者調査の回答者属性（年齢、就業形態）

| | | n | % |
|------|--------------|-------|------|
| 年齢 | 20歳未満 | 18 | 0.2 |
| | 20歳代 | 970 | 11.7 |
| | 30歳代 | 1,961 | 23.6 |
| | 40歳代 | 2,644 | 31.9 |
| | 50歳代 | 1,794 | 21.6 |
| | 60歳以上 | 885 | 10.7 |
| | 無回答 | 26 | 0.3 |
| 就業形態 | 正社員 | 6,662 | 80.3 |
| | パートタイム・アルバイト | 1,001 | 12.1 |
| | 契約社員 | 283 | 3.4 |
| | 嘱託 | 234 | 2.8 |
| | その他 | 97 | 1.2 |
| 無回答 | 21 | 0.3 | |

労働者調査の回答者属性（性）

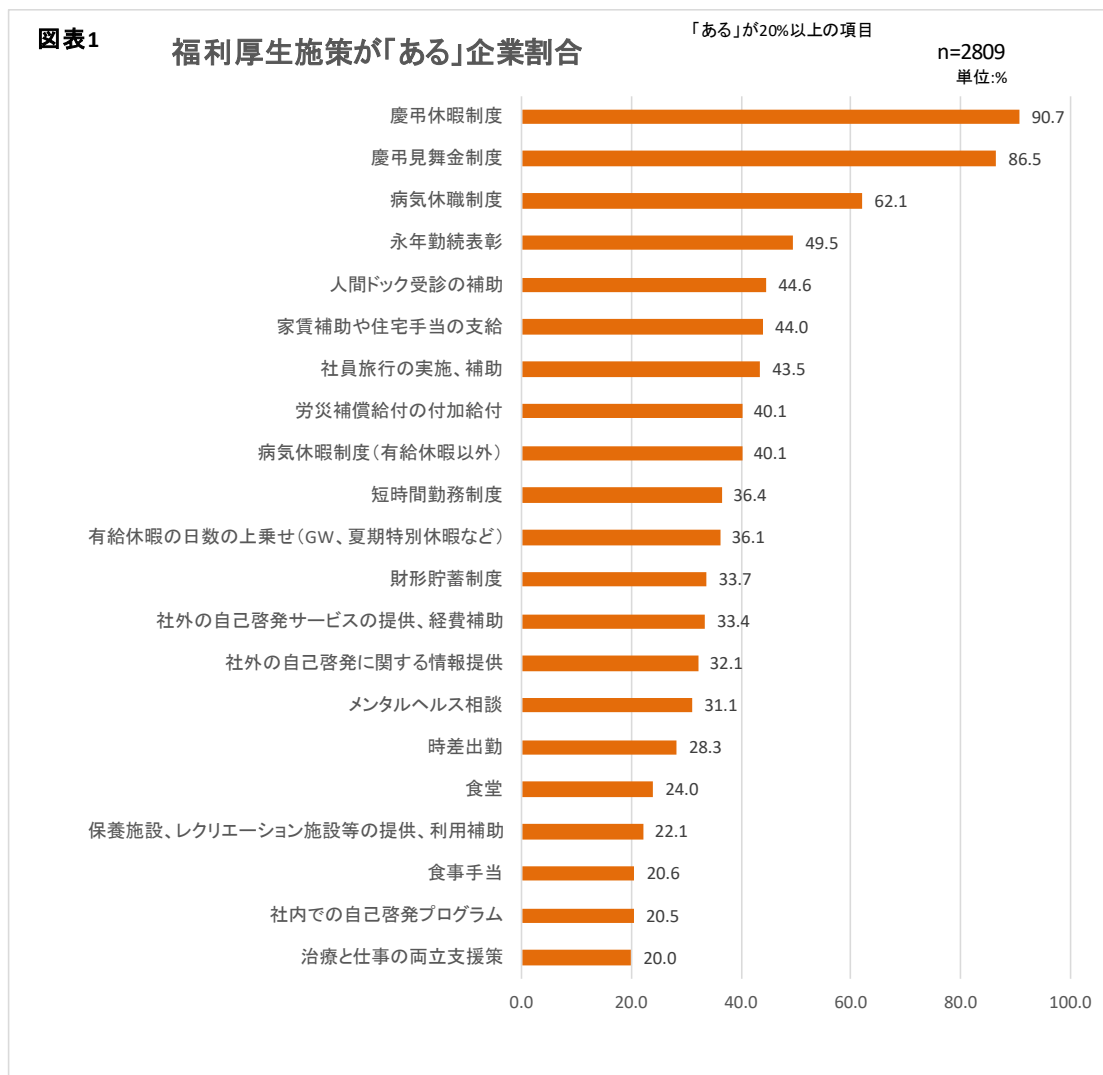
| | | n | % |
|----|-----|-------|-------|
| 合計 | | 8,298 | 100.0 |
| 性別 | 男性 | 3,648 | 44.0 |
| | 女性 | 4,628 | 55.8 |
| | 無回答 | 22 | 0.3 |

※本調査における福利厚生制度・施策（サービス）の項目については別掲(p.16)に掲載

(1) 施策の有無

① 福利厚生制度・施策(サービス)の実施についての状況

福利厚生制度・施策(サービス)48項目について、企業に「施策の有無」(一部の事業所で実施している場合を含む)を尋ねた。「ある」が最も多いのは「慶弔休暇制度」(90.7%)で、次いで「慶弔見舞金制度」(86.5%)、「病気休職制度」(62.1%)、「永年勤続表彰」(49.5%)、「人間ドック受診の補助」(44.6%)となっており、「休暇制度」、「慶弔災害」、「健康管理」に関連するものが並んでいる。続く「家賃補助や住宅手当の支給」(44.0%)、「社員旅行の実施・補助」(43.5%)など、「住宅」「余暇活動」に属するものもみられる(図表1、2。なお、図表2では有無を聞いた福利厚生施策48項目のすべての調査結果を掲載)。



図表2 福利厚生施策が「ある」企業割合 福利厚生施策全項目

| | 「ある」割合 | | | | |
|------|---|--|---|--|---|
| | 5%未満 (9) | 5~10%未満 (8) | 10~20%未満 (10) | 20~40%未満 (12) | 40%以上 (9) |
| 財産形成 | ストックオプション制度(0.5%) | 社内預金制度(7.9%)、従業員持株制度・持株会(9.6%)、住宅取得のための融資制度(9.6%)、金融関係の相談・セミナー(7.1%) | 教育・結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け(19.9%) | 財形貯蓄制度(33.7%) | |
| 食事 | 外部飲食店で利用できる食券等の配布(2.2%) | | | 食堂(24.0%)、食事手当(20.6%) | |
| 健康管理 | 運動施設の設置(4.7%) | | 診療所・健康管理センター等医療施設(18.4%)、運動施設・フィットネスクラブの利用補助(12.6%) | メンタルヘルス相談(31.1%) | 人間ドック受診の補助(44.6%) |
| 両立支援 | 企業内保育施設や保育サービス(ベビーシッターなど)の提供(3.1%)、介護のための施設やサービス(ヘルパーなど)の提供(1.7%) | 法定を上回る介護休業制度(9.1%) | 法定を上回る育児休業・短時間制度(18.4%) | 治療と仕事の両立支援策(20.0%) | |
| 休暇制度 | ボランティア休暇制度(4.3%) | | リフレッシュ休暇制度(12.6%) | 有給休暇の日数の上乘せ(GW、夏期特別休暇など)(36.1%) | 病気休職制度(62.1%)、病気休暇制度(有給休暇以外)(40.1%)、慶弔休暇制度(90.7%) |
| 自己啓発 | | 自己啓発のための休暇等の付与(9.6%) | | 社内での自己啓発プログラム(20.5%)、社外の自己啓発サービスの提供・経費補助(33.4%)、社外の自己啓発に関する情報提供(32.1%) | |
| 慶弔災害 | | | 遺族・遺児年金(11.6%) | | 慶弔見舞金制度(86.5%)、永年勤続表彰(49.5%)、労災補償給付の付加給付(40.1%) |
| 住宅 | | | 世帯用住宅・寮の整備(14.6%) | | 家賃補助や住宅手当の支給(44.0%) |
| 余暇活動 | | | 運動会等のレクリエーション活動の実施(17.7%) | 保養施設・レクリエーション施設等の提供/利用補助(22.1%) | 社員旅行の実施・補助(43.5%) |
| 働き方 | テレワーク(1.6%) | | フレックスタイム制度(12.3%)、ノー残業デー等の設置(16.0%) | 短時間勤務制度(36.4%)、時差出勤(28.3%) | |
| 高齢者 | 退職前準備教育(セミナーなど)(4.8%)、定年退職後の保養施設・レクリエーション施設の利用(3.1%) | 定年退職後の医療保障(5.2%)、OB会等定年退職後の親睦活動(5.4%) | | | |

②非正規従業員への適用状況(施策の実施が「ある」とした企業のうち適用している割合)

それぞれの施策・項目ごとに実施・導入が「ある」と答えた企業に対し、その施策等を非正規従業員に適用しているか否かを尋ねた。「適用している」企業割合の高い項目は、「食堂」(81.1%)、「企業内保育施設や保育サービス(ベビーシッターなど)、情報の提供」(72.4%)、「メンタルヘルス相談」(67.9%)、「運動施設の設置」(65.6%)、「診療所、健康管理センター等医療施設」(65.4%)、「運動会等のレクリエーション活動の実施」(64.7%)などである。このほか、カテゴリーごとにみると、「食事」に「食事手当」(56.4%)、「健康管理」に「運動施設・フィットネスクラブの利用補助」(56.6%)や「人間ドック受診の補助」(49.3%)、「両立支援」に「治療と仕事の両立支援策」(50.0%)、「慶弔災害」に「慶弔見舞金制度」(53.9%)、「働き方」に「ノー残業デー等の設置」(60.2%)、「短時間勤務制度」(55.1%)などがみられる(図表3)。

図表3 非正規従業員への適用割合 (施策の実施が「ある」とした企業のうち適用している企業割合)

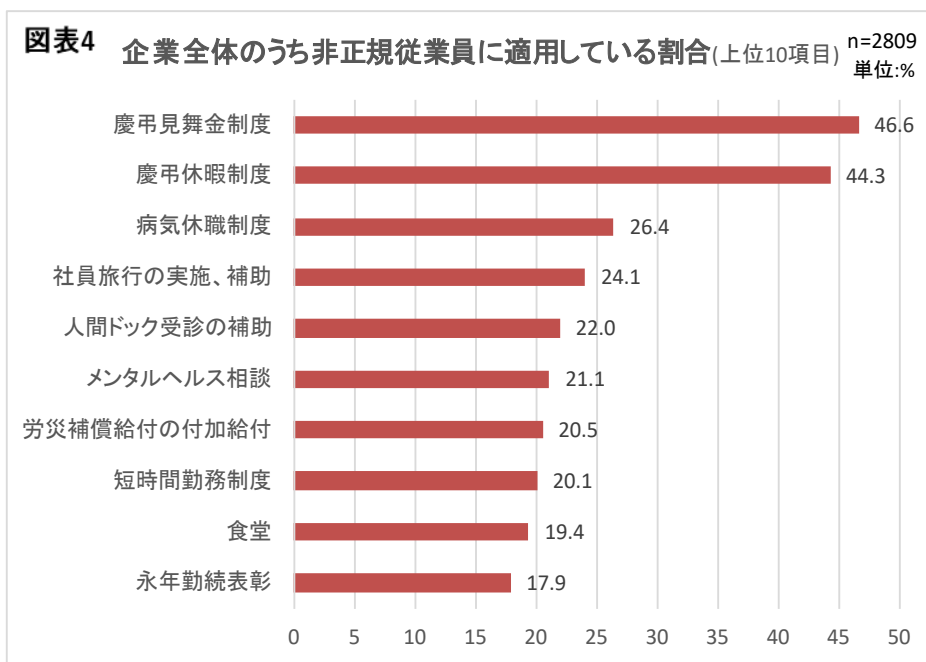
| | 「ある」の割合が5%未満 | 「ある」の割合が5～10%未満 | 「ある」の割合が10～20%未満 | 「ある」の割合が20～40%未満 | 「ある」の割合が40%以上 |
|------|---|--|---|--|---|
| 財産形成 | ストックオプション制度(20.0%) | 社内預金制度(33.2%)、従業員持株制度・持株会(13.3%)、住宅取得のための融資制度(18.8%)、金融関係の相談・セミナー(46.5%) | 教育・結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け(29.4%) | 財形貯蓄制度(38.9%) | |
| 食事 | 外部飲食店で利用できる食券等の配布(63.5%) | | | 食堂(81.1%)、食事手当(56.4%) | |
| 健康管理 | 運動施設の設置(65.6%) | | 診療所・健康管理センター等医療施設(65.4%)、運動施設・フィットネスクラブの利用補助(56.6%) | メンタルヘルス相談(67.9%) | 人間ドック受診の補助(49.3%) |
| 両立支援 | 企業内保育施設や保育サービス(ベビーシッターなど)の提供(72.4%)、介護のための施設やサービス(ヘルパーなど)の提供(61.2%) | 法定を上回る介護休業制度(48.2%) | 法定を上回る育児休業・短時間制度(48.7%) | 治療と仕事の両立支援策(50.0%) | |
| 休暇制度 | ボランティア休暇制度(32.8%) | | リフレッシュ休暇制度(34.4%) | 有給休暇の日数の上乘せ(GW、夏期特別休暇など)(45.6%) | 病気休職制度(42.5%)、病気休暇制度(有給休暇以外)(42.8%)、慶弔休暇制度(48.8%) |
| 自己啓発 | | 自己啓発のための休暇等の付与(40.0%) | | 社内での自己啓発プログラム(52.0%)、社外の自己啓発サービスの提供・経費補助(44.2%)、社外の自己啓発に関する情報提供(50.4%) | |

図表3 続き

| | 「ある」の割合が5%未満 | 「ある」の割合が5～10%未満 | 「ある」の割合が10～20%未満 | 「ある」の割合が20～40%未満 | 「ある」の割合が40%以上 |
|------|--|---|-------------------------------------|---------------------------------|---|
| 慶弔災害 | | | 遺族・遺児年金(34.9%) | | 慶弔見舞金制度(53.9%)、永年勤続表彰(36.3%)、労災補償給付の付加給付(51.2%) |
| 住宅 | | | 世帯用住宅・寮の整備(31.9%) | | 家賃補助や住宅手当の支給(21.1%) |
| 余暇活動 | | | 運動会等のレクリエーション活動の実施(64.7%) | 保養施設・レクリエーション施設等の提供／利用補助(56.3%) | 社員旅行の実施・補助(55.3%) |
| 働き方 | テレワーク(28.9%) | | フレックスタイム制度(48.3%)、ノー残業デー等の設置(60.2%) | 短時間勤務制度(55.1%)、時差出勤(54.9%) | |
| 高齢者 | 退職前準備教育(セミナーなど)(25.2%)、定年退職後の保養施設・レクリエーション施設の利用(40.7%) | 定年退職後の医療保障(37.0%)、OB会等定年退職後の親睦活動(41.4%) | | | |

②-2 企業全体のうち非正規従業員に適用している割合

次に、企業全体のうちで非正規従業員にそれぞれの施策等をどのくらい「適用している」かをみると、「慶弔見舞金制度」が46.6%の企業、「慶弔休暇制度」が44.3%の企業で適用されている。次いで、「病気休職制度」(26.4%)、「社員旅行の実施、補助」(24.1%)、「人間ドック受診の補助」(22.0%)などで、企業全体に占める適用割合が高くなっている(図表4)。



③施策の「ある」「なし」にかかわらず、施策ごとに今後「充実させたい」割合

施策の「ある」「なし」にかかわらず、今後「充実させたい（施策の新設・拡充含む）」施策については図表5の通り。「メンタルヘルス相談」が12.4%と最も割合が高く、次いで「治療と仕事の両立支援策」（11.5%）、「人間ドック受診の補助」（10.7%）、「社内での自己啓発プログラム」（10.7%）、「ノー残業デー等の設置」（10.4%）、「社員旅行の実施・補助」（10.3%）、「社外の自己啓発サービスの提供・経費補助」（10.1%）などの順。健康管理、両立支援、自己啓発、働き方などに関心が向けられている。

図表5 今後の方向—回答企業(2809社)のうち「充実させたい(施策の新設・拡充含む)」を選択した割合

| 今後の方向—「充実させたい(施策の新設等)」の割合 ※10%以上のみ数値掲載 | | | |
|--|--|---|---|
| | 5%未満 | 5~10%未満 | 10%以上 |
| 財産形成 | | 財形貯蓄制度 | |
| 食事 | 食堂、食事手当、外部飲食店で利用できる食券等の配布 | | |
| 健康管理 | 診療所・健康管理センター等医療施設、運動施設の設置 | 運動施設・フィットネスクラブの利用補助 | メンタルヘルス相談(12.4%)、人間ドック受診の補助(10.7%) |
| 両立支援 | 企業内保育施設や保育サービス(ベビーシッターなど)の提供、介護のための施設やサービス(ヘルパーなど)の提供 | 法定を上回る育児休業・短時間制度、法定を上回る介護休業制度 | 治療と仕事の両立支援策(11.5%) |
| 休暇制度 | | 病気休職制度、病気休暇制度(有給休暇以外)、リフレッシュ休暇制度、ボランティア休暇制度、慶弔休暇制度、有給休暇の日数の上乗せ(GW、夏期特別休暇など) | |
| 自己啓発 | | 社外の自己啓発に関する情報提供、自己啓発のための休暇等の付与 | 社内での自己啓発プログラム(10.7%)、社外の自己啓発サービスの提供・経費補助(10.1%) |
| 慶弔災害 | 遺族・遺児年金 | 慶弔見舞金制度、永年勤続表彰、労災補償給付の付加給付 | |
| 住宅 | 世帯用住宅・寮の整備 | 家賃補助や住宅手当の支給 | |
| 余暇活動 | | 保養施設・レクリエーション施設等の提供／利用補助、運動会等のレクリエーション活動の実施 | 社員旅行の実施・補助(10.3%) |
| 働き方 | テレワーク | 短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤 | ノー残業デー等の設置(10.4%) |
| 高齢者 | 退職前準備教育(セミナーなど)、定年退職後の医療保障、定年退職後の保養施設・レクリエーション施設の利用、OB会等定年退職後の親睦活動 | | |

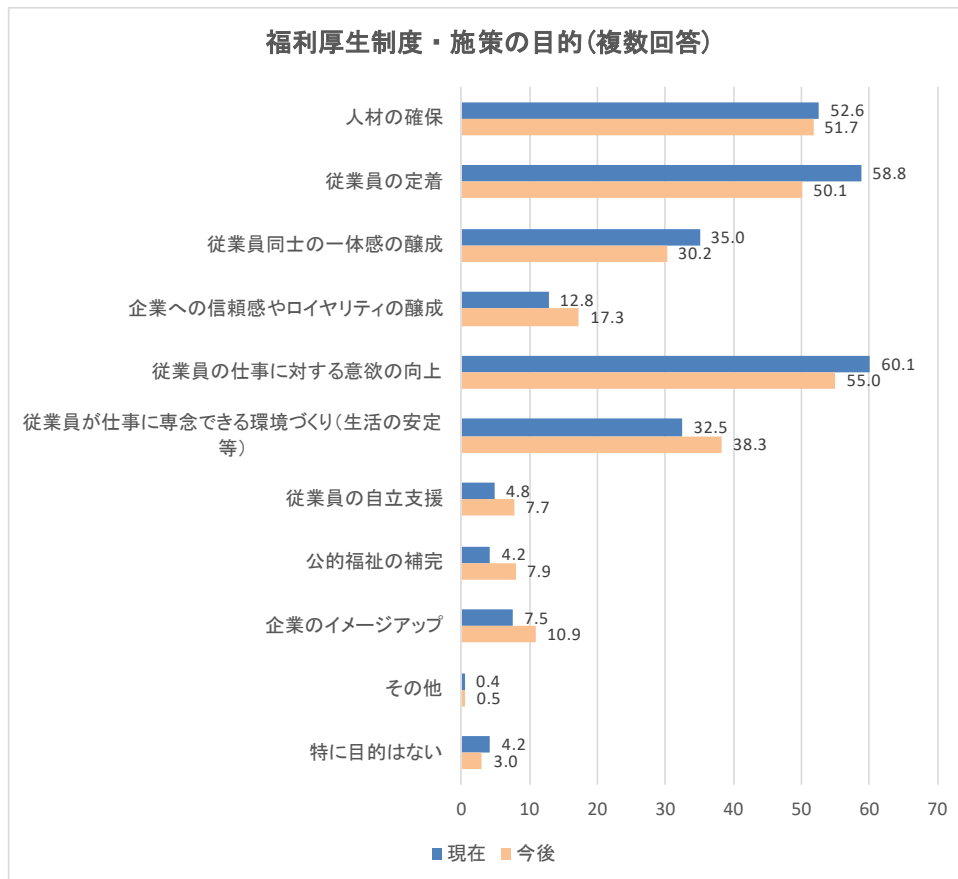
(2) 福利厚生制度・施策の目的

①福利厚生制度・施策の目的を尋ねた(複数回答:3つまで選択)ところ、「現在」の目的については、「従業員の仕事に対する意欲の向上」(60.1%)が最も高く、次いで「従業員の定着」(58.8%)、「人材の確保」(52.6%)の雇用維持・確保の関連事項が5割を超えている。以下、「従業員同士の一体感の向上」(35.0%)や「従業員が仕事に専念できる環境づくり(生活の安定等)」(32.5%)などが続いている(図表6)。

「今後」については、「企業への信頼感やロイヤリティの醸成」や「従業員が仕事に専念できる環境づくり(生活の安定等)」が「現在」と比べ5ポイント程度高くなっている。

図表6

単位:%



②福利厚生制度・施策の目的のうち規模計で30%以上の回答があった項目を企業規模別にみると(図表7)、100~299人、300人以上規模企業で「現在」「今後」とも、「人材の確保」の割合が高い(100~299人の「現在」で62.5%など)。「従業員の定着」についても、100~299人および300人以上規模で割合が高く、「現在」では100~299人で72.3%、300人以上で71.4%と7割を超えている。「従業員の仕事に対する意欲の向上」については300人以上規模企業で割合が低い(「現在」49.6%、「今後」46.6%)一方、「従業員が仕事に専念できる環境づくり(生活の安定等)」では300人以上で割合が高い(「現在」38.3%、「今後」44.4%)。

図表7 福利厚生制度・施策の目的 企業規模別

単位:%

| | 福利厚生制度・施策の目的として重視するもの(複数回答) | | | | |
|----------------|-----------------------------|--------|--------------|-----------------|---------------------------|
| | 人材の確保 | 従業員の定着 | 従業員同士の一体感の醸成 | 従業員の仕事に対する意欲の向上 | 従業員が仕事に専念できる環境づくり(生活の安定等) |
| 【現在】 | | | | | |
| 規模計(2809社) | 52.6 | 58.8 | 35.0 | 60.1 | 32.5 |
| 30人未満(1512社) | 48.9 | 56.0 | 36.7 | 61.0 | 32.6 |
| 30~99人(815社) | 55.7 | 57.5 | 34.7 | 61.1 | 31.2 |
| 100~299人(285社) | 62.5 | 72.3 | 28.8 | 58.6 | 36.1 |
| 300人以上(133社) | 56.4 | 71.4 | 31.6 | 49.6 | 38.3 |
| 【今後】 | | | | | |
| 規模計(2809社) | 51.7 | 50.1 | 30.2 | 55.0 | 38.3 |
| 30人未満(1512社) | 49.3 | 46.6 | 31.9 | 56.8 | 37.6 |
| 30~99人(815社) | 51.0 | 51.0 | 28.8 | 53.4 | 38.9 |
| 100~299人(285社) | 64.2 | 59.3 | 27.4 | 55.4 | 40.4 |
| 300人以上(133社) | 52.6 | 62.4 | 25.6 | 46.6 | 44.4 |

(3) アウトソーシング、カフェテリアプランの実施・導入状況

アウトソーシングを実施している企業は421社で、全体の15.0%。カフェテリアプラン導入企業は37社(1.3%)で導入割合は低い。1000人以上規模企業ではアウトソーシング実施が37.5%、カフェテリアプラン導入が9.4%になるなど、どちらも企業規模が大きくなるほど実施・導入の割合が高い(図表8)。

図表8 アウトソーシング・カフェテリアプランの実施・導入割合

単位:%

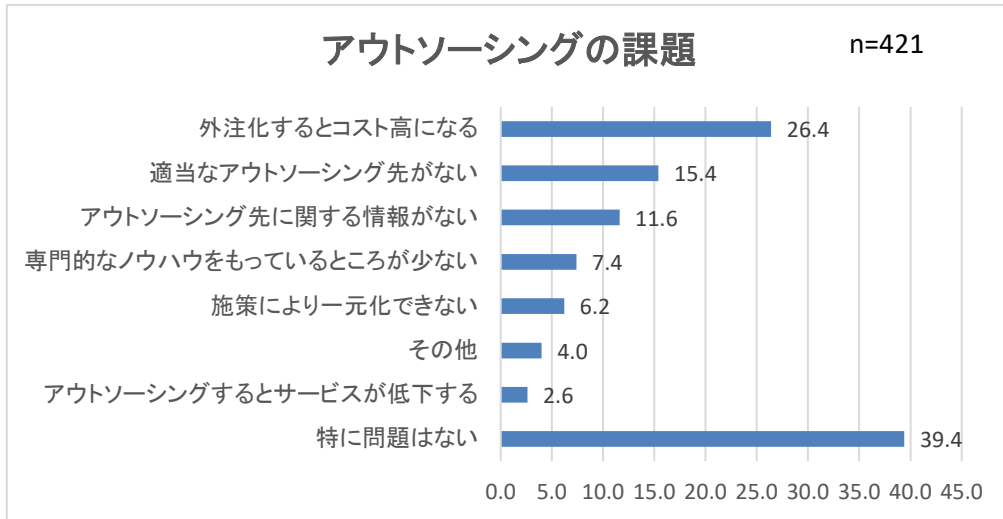
| | Aアウトソーシングとカフェテリアプランの両方を実施・導入 | Bアウトソーシングのみ実施 | Cカフェテリアプランのみ導入 | アウトソーシングを実施 [A+B] | カフェテリアプランを導入 [A+C] | どちらも実施・導入していない | 無回答 |
|----------------|------------------------------|---------------|----------------|-------------------|--------------------|----------------|------|
| 規模計(2809社) | 0.9 | 14.1 | 0.5 | 15.0 | 1.3 | 76.6 | 8.0 |
| 30人未満(1512社) | 0.5 | 10.4 | 0.2 | 10.9 | 0.7 | 79.6 | 9.3 |
| 30~99人(815社) | 0.2 | 13.5 | 0.5 | 13.7 | 0.7 | 78.8 | 7.0 |
| 100~299人(285社) | 2.8 | 28.4 | 0.4 | 31.2 | 3.2 | 65.3 | 3.2 |
| 300~999人(101社) | 5.0 | 28.7 | 3.0 | 33.7 | 7.9 | 60.4 | 3.0 |
| 1000人以上(32社) | 6.3 | 31.3 | 3.1 | 37.5 | 9.4 | 53.1 | 6.3 |
| 無回答(64社) | 0 | 14.1 | 1.6 | 14.1 | 1.6 | 64.1 | 20.3 |

(4) アウトソーシングの課題

アウトソーシング実施企業にその課題を尋ねると(複数回答)、「特に問題はない」とする割合が最も高い(39.4%)ものの、課題としては「外注化するとコスト高になる」(26.4%)、「適当なアウトソーシング先がない」(15.4%)、「アウトソーシング先に関する情報がない」(11.6%)などがあがっている(図表9)。

図表9

単位:%

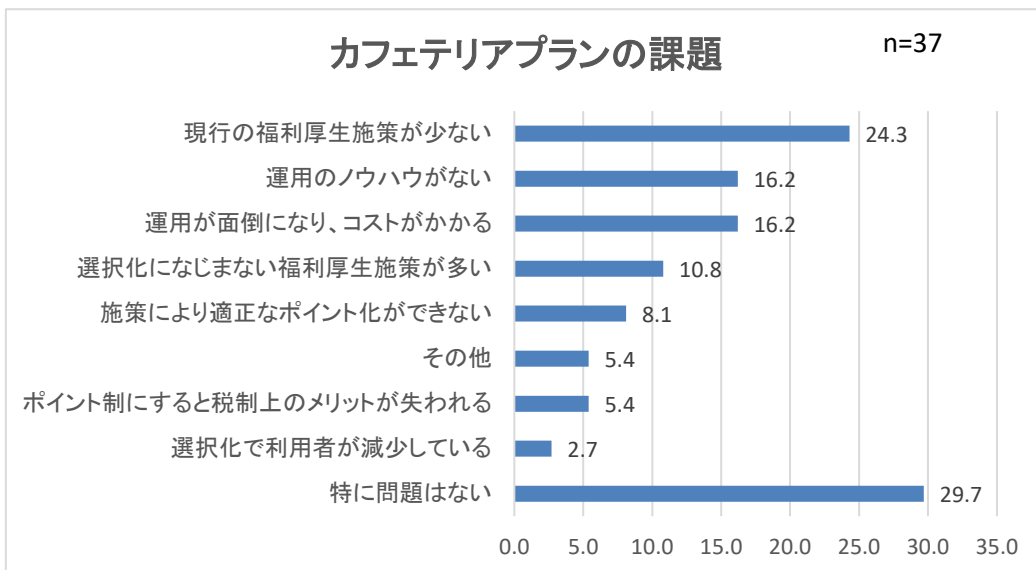


(5) カフェテリアプランの課題

カフェテリアプラン導入企業にその課題を尋ねると(複数回答)、「特に問題はない」(29.7%)とする割合が最も高いものの、課題としては「現行の福利厚生施策が少ない」(24.3%)、「運用のノウハウがない」「運用が面倒になり、コストがかかる」(ともに16.2%)などとなっている(図表10)。

図表10

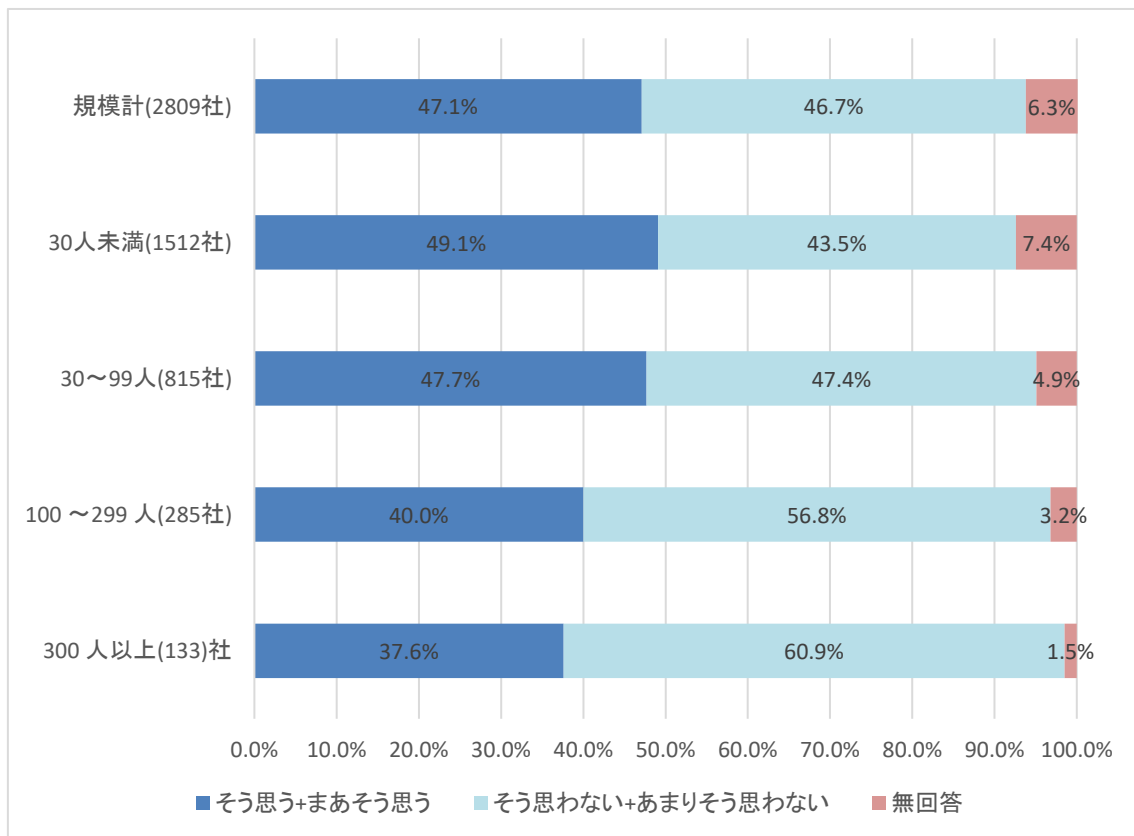
単位:%



(6) 福利厚生費と賃金原資の関係

「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」という意見について尋ねた。「そう思う」の回答は賃金を重視し原資をそちらに振り向けること、「そう思わない」は福利厚生費にも重きを置くべきであることを意味している。全体では双方が拮抗しているが、企業規模が大きくなるほど「そう思わない+あまりそう思わない」の割合が高くなり、福利厚生費重視の傾向が高まっている(図表 11)。

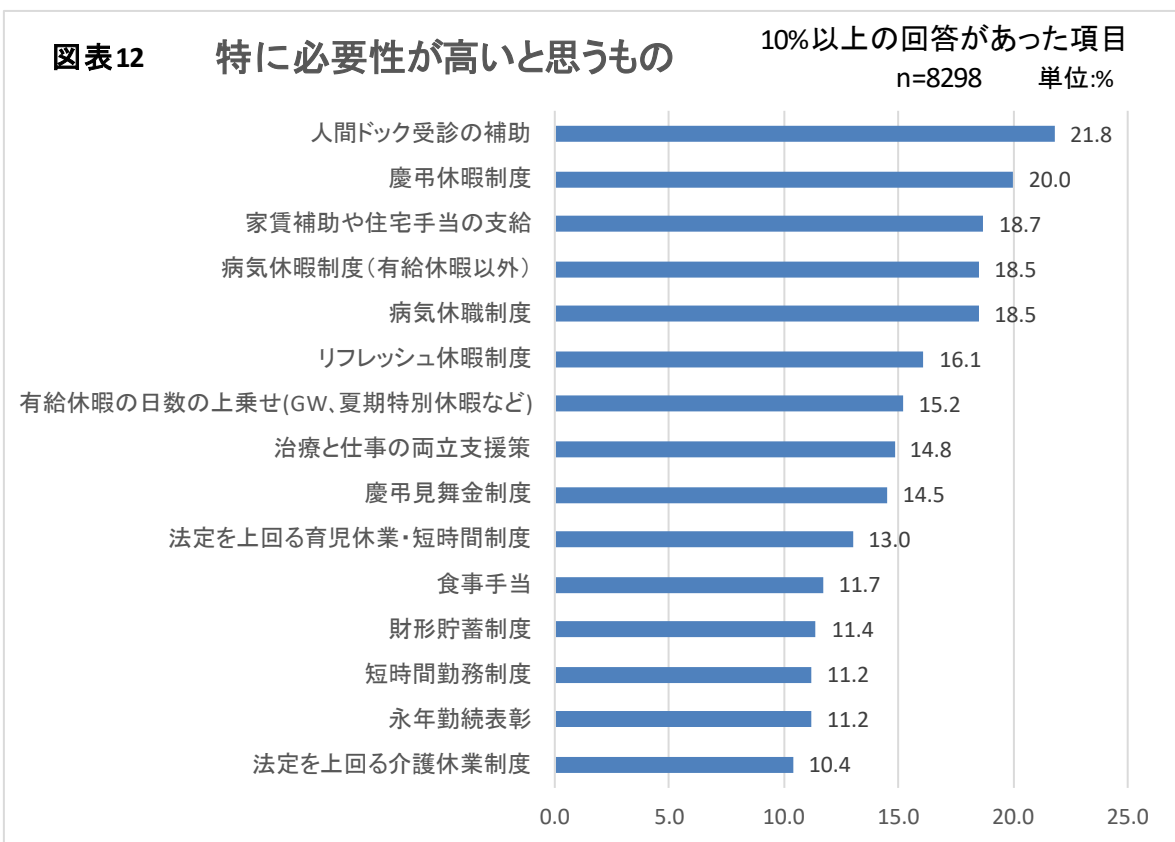
図表 11 「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」という考え方についての認識(企業規模別) 単位: %



従業員調査

(1) 必要性が高いと思う制度・施策

①従業員に対し、勤務先での制度・施策の「ある」「ない」にかかわらず、自分にとって「特に必要性が高いと思うもの」（複数回答）を聞いたところ、「人間ドック受診の補助」（21.8%）、「慶弔休暇制度」（20.0%）、「家賃補助や住宅手当の支給」（18.7%）、「病気休暇制度（有給休暇以外）」（18.5%）、「病気休職制度」（18.5%）などがあがった。主に「健康管理」、「休暇制度」に関連するものが目立っている（図表 12）。



②福利厚生に関する「必要性が高いと思う制度・施策」について、A 健康管理、B 労働時間、C 両立支援、D 自己啓発のグループ分類(p. 16・別掲)に記載)に属するものをあげ、男女別、および「正社員」と「パート・アルバイト」の属性別の回答状況をみた(図表 13～16)。

※回答者中「正社員」と「パート・アルバイト」の属性は右参考表の通り。「パート・アルバイト」では女性の割合が約9割となっている。

| | 合計 | うち正社員 | うちパート・アルバイト |
|-----|-------|--------------|-------------|
| | 8,298 | 6,662 | 1,001 |
| 男性 | 3,648 | 3,303(49.6%) | 92(9.2%) |
| 女性 | 4,628 | 3,351(50.3%) | 907(90.6%) |
| 無回答 | 22 | 8(0.1%) | 2(0.2%) |

A 健康管理

男女、就業形態にかかわらず、「人間ドック受診の補助」のニーズが高い。属性別では、「メンタルヘルス相談」で「正社員」のニーズが「パート・アルバイト」より高い。

図表 13 健康管理

単位：%

| | 診療所、健康管理センター等医療施設 | メンタルヘルス相談 | 人間ドック受診の補助 | 運動施設の設置 | 運動施設・フィットネスクラブの利用補助 |
|-----------|-------------------|-----------|------------|---------|---------------------|
| 従業員計 | 7.5 | 8.7 | 21.8 | 3.4 | 7.1 |
| 男 | 6.8 | 8.2 | 20.2 | 3.3 | 6.1 |
| 女 | 8.2 | 9.1 | 23.0 | 3.5 | 7.8 |
| 正社員 | 7.4 | 9.0 | 21.7 | 3.3 | 6.8 |
| パート・アルバイト | 6.8 | 6.8 | 21.9 | 3.4 | 7.3 |

B 労働時間

「短時間勤務制度」や「時差出勤」で「女性」の割合が高い。「フレックスタイム制度」と「ノー残業デー等の設置」、「時差出勤」では、「正社員」のニーズが高い。休暇に関連する項目では、ボランティア休暇以外のそれぞれの項目のニーズが15%以上と高く、「男性」より「女性」の割合が高い傾向がみられる。

図表 14-1 労働時間(休暇制度)

単位：%

| | 短時間勤務制度 | フレックスタイム制度 | テレワーク | ノー残業デー等の設置 | 時差出勤 |
|-----------|---------|------------|-------|------------|------|
| 従業員計 | 11.2 | 9.0 | 2.5 | 9.7 | 8.2 |
| 男 | 7.4 | 8.4 | 2.7 | 9.7 | 6.9 |
| 女 | 14.3 | 9.5 | 2.3 | 9.7 | 9.3 |
| 正社員 | 11.3 | 9.5 | 2.6 | 10.1 | 8.5 |
| パート・アルバイト | 10.0 | 5.3 | 1.3 | 6.5 | 6.1 |

図表 14-2 労働時間(働き方)

単位：%

| | 病気休職制度 | 病気休暇制度(有給休暇以外) | リフレッシュ休暇制度 | ボランティア休暇制度 | 慶弔休暇制度 | 有給休暇の日数の上乗せ(GW、夏期特別休暇など) |
|-----------|--------|----------------|------------|------------|--------|--------------------------|
| 従業員計 | 18.5 | 18.5 | 16.1 | 4.2 | 20.0 | 15.2 |
| 男 | 16.7 | 16.2 | 13.8 | 4.1 | 18.3 | 12.5 |
| 女 | 19.9 | 20.2 | 17.9 | 4.2 | 21.3 | 17.4 |
| 正社員 | 19.0 | 18.5 | 16.4 | 4.2 | 20.5 | 15.5 |
| パート・アルバイト | 16.1 | 18.1 | 14.1 | 3.4 | 17.1 | 12.8 |

C 両立支援

法定を上回る育児および介護の休業等の制度、「治療と支援の両立支援策」のニーズが高い。すべての項目で、「男性」より「女性」の割合が高い傾向が出ている。

図表 15 両立支援

単位：%

| | 法定を上回る育児休業・短時間制度 | 企業内保育施設や保育サービス(ベビーシッターなど)の提供 | 法定を上回る介護休業制度 | 介護のための施設やサービス(ヘルパーなど)の提供 | 治療と仕事の両立支援策 |
|-----------|------------------|------------------------------|--------------|--------------------------|-------------|
| 従業員計 | 13.0 | 6.7 | 10.4 | 5.5 | 14.8 |
| 男 | 8.9 | 4.7 | 7.9 | 4.0 | 11.5 |
| 女 | 16.2 | 8.4 | 12.3 | 6.7 | 17.4 |
| 正社員 | 13.1 | 6.8 | 10.4 | 5.4 | 14.8 |
| パート・アルバイト | 12.4 | 6.7 | 9.1 | 5.8 | 14.9 |

D 自己啓発

すべての項目で、「男性」より「女性」の割合が高い。また、「正社員」では「パート・アルバイト」と比べ、とくに「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」「社内での自己啓発プログラム」のニーズが高い。

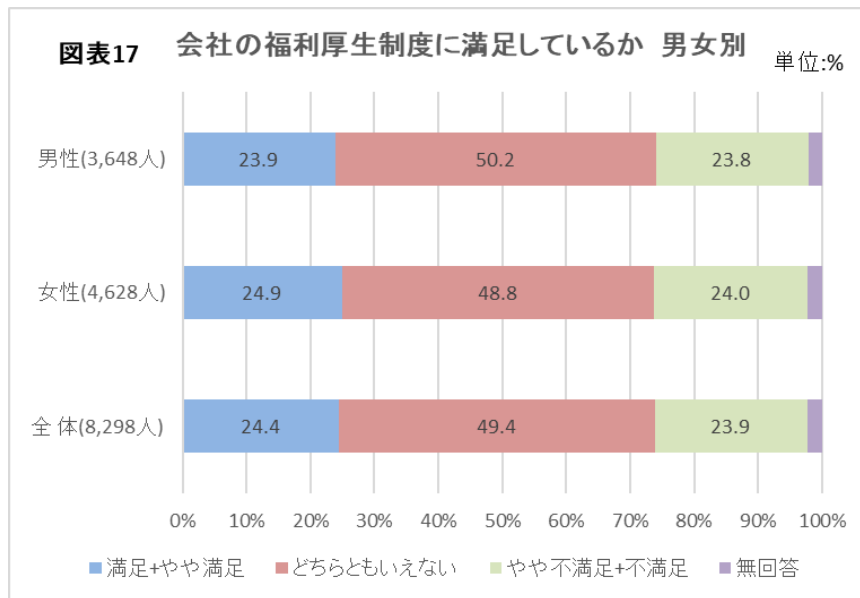
図表 16 自己啓発

単位：%

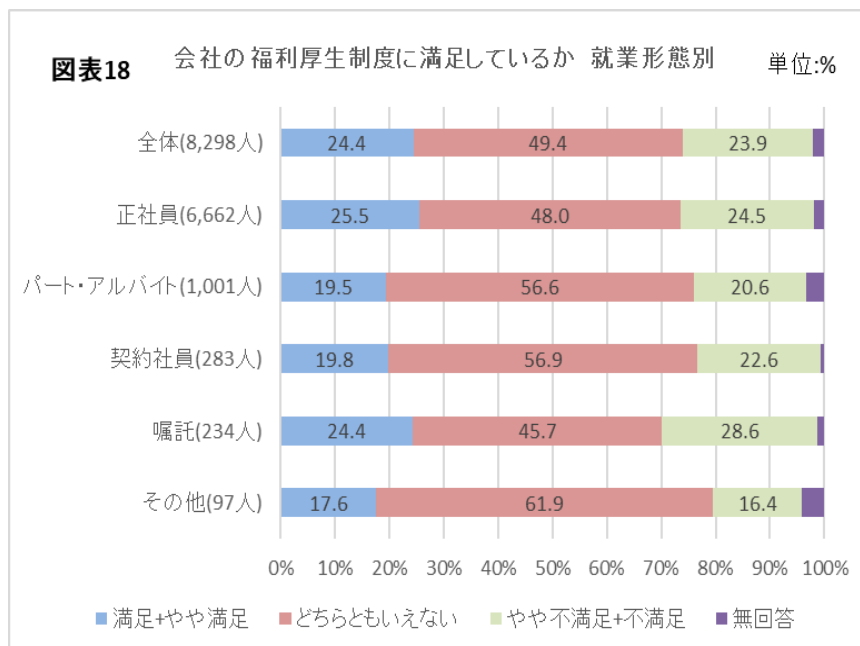
| | 社内での自己啓発プログラム | 社外の自己啓発サービスの提供、経費補助 | 社外の自己啓発に関する情報提供 | 自己啓発のための休暇等の付与 |
|-----------|---------------|---------------------|-----------------|----------------|
| 従業員計 | 5.3 | 7.8 | 4.0 | 4.9 |
| 男 | 5.0 | 6.8 | 3.9 | 4.8 |
| 女 | 5.8 | 8.9 | 4.2 | 5.0 |
| 正社員 | 5.7 | 8.3 | 4.2 | 5.0 |
| パート・アルバイト | 3.6 | 4.9 | 3.8 | 3.4 |

(2) 会社の福利厚生制度への満足度

①会社の福利厚生制度に満足しているかどうかを尋ねた。全体の傾向としては、「どちらともいえない」が半数近くを占め、「満足」と「不満足」の割合が拮抗している。男女別では、大きな差はみられない(図表 17)。



②会社の福利厚生制度への満足度を就業形態別にみると、「パート・アルバイト」および「契約社員」で「どちらともいえない」の割合が高く、「嘱託」で「不満足」の割合が高い(図表 18)。



別掲 ○本調査における福利厚生制度・施策(サービス)の項目について

本調査では、法定外福利厚生制度・施策について11のカテゴリーに分け、それぞれのカテゴリーに該当する制度・施策の具体的な項目を当てはめている(表参照)。さらにこの中で、伝統的なもの(財産形成、食事、住宅など)以外に、近年注目されているカテゴリーとして、次の4つの要素に注目した。A=「健康管理」、B=「労働時間」(「休暇制度」と「働き方」で構成)、C=「両立支援」、D=「自己啓発」

| 福利厚生制度・施策(48項目) A=「健康管理」 B=「労働時間」 C=「両立支援」 D=「自己啓発」 | | A | B | C | D |
|---|------------------------------------|---|---|---|---|
| 財産形成 | 1 財形貯蓄制度 | | | | |
| | 2 社内預金制度 | | | | |
| | 3 従業員持株制度・持株会 | | | | |
| | 4 ストックオプション制度 | | | | |
| | 5 住宅取得のための融資制度 | | | | |
| | 6 金融関係の相談・セミナー | | | | |
| | 7 教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け | | | | |
| 食事 | 8 食堂 | | | | |
| | 9 食事手当 | | | | |
| | 10 外部飲食店で利用できる食券等の配布 | | | | |
| 健康管理 | 11 診療所、健康管理センター等医療施設 | ○ | | | |
| | 12 メンタルヘルス相談 | ○ | | | |
| | 13 人間ドック受診の補助 | ○ | | | |
| | 14 運動施設の設置 | ○ | | | |
| | 15 運動施設・フィットネスクラブの利用補助 | ○ | | | |
| 両立支援 | 16 法定を上回る育児休業・短時間制度 | | | ○ | |
| | 17 企業内保育施設や保育サービス(ベビーシッターなど)、情報の提供 | | | ○ | |
| | 18 法定を上回る介護休業制度 | | | ○ | |
| | 19 介護のための施設やサービス(ヘルパーなど)、情報の提供 | | | ○ | |
| | 20 治療と仕事の両立支援策 | | | ○ | |
| 休暇制度 | 21 病気休職制度 | | ○ | | |
| | 22 病気休暇制度(有給休暇以外) | | ○ | | |
| | 23 リフレッシュ休暇制度 | | ○ | | |
| | 24 ボランティア休暇制度 | | ○ | | |
| | 25 慶弔休暇制度 | | ○ | | |
| | 26 有給休暇の日数の上乘せ(GW、夏期特別休暇など) | | ○ | | |
| 自己啓発 | 27 社内での自己啓発プログラム | | | | ○ |
| | 28 社外の自己啓発サービスの提供、経費補助 | | | | ○ |
| | 29 社外の自己啓発に関する情報提供 | | | | ○ |
| | 30 自己啓発のための休暇等の付与 | | | | ○ |
| 慶弔災害 | 31 慶弔見舞金制度 | | | | |
| | 32 永年勤続表彰 | | | | |
| | 33 遺族・遺児年金 | | | | |
| | 34 労災補償給付の付加給付 | | | | |
| 住宅 | 35 世帯用住宅・寮の整備 | | | | |
| | 36 家賃補助や住宅手当の支給 | | | | |
| 余暇活動 | 37 保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助 | | | | |
| | 38 運動会等のレクリエーション活動の実施 | | | | |
| | 39 社員旅行の実施、補助 | | | | |
| 働き方 | 40 短時間勤務制度 | | ○ | | |
| | 41 フレックスタイム制度 | | ○ | | |
| | 42 テレワーク | | ○ | | |
| | 43 ノー残業デー等の設置 | | ○ | | |
| | 44 時差出勤 | | ○ | | |
| 高齢者 | 45 退職前準備教育(セミナーなど) | | | | |
| | 46 定年退職後の医療保障 | | | | |
| | 47 定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用 | | | | |
| | 48 O B 会等定年退職後の親睦活動 | | | | |