



# 経営インサイト

管理部門担当者様にとって注目のテーマに気付きをお届けする

## 採用・定着のための 福利厚生充実

いまや、企業にとって従業員の採用や定着のために、さまざまな対応が求められる時代。福利厚生の充実、従業員の企業への愛着や信頼に発展し、離職防止にもつながります。その重要度とおすすめの福利厚生制度について、詳しく解説します。

### 1

#### 採用市場は空前の売り手市場



企業経営や企業の人事部門に関わっている人は、すでに数年前から実感されていることだと思われれます。現在の採用市場は、新卒・中途にかかわらず、空前の売り手市場です。

皆様がご存じのとおり、日本の人口は年々減少しています。同時に、高齢化率は年々上昇しています。高齢化率とは、その国の65歳以上の人口を総人口で割り、百分率(%)で算出した数値です。ちなみに、直近のデータをみると、総務省統計局による2021年9月15日現在推計値において、日本の人口は約1億2522万人、高齢化率は29.1%となっています。この数字は、前年の同時期と比較をすると、総人口は51万人減少しており、65歳以上の高齢者(以下「高齢者」といいます)の人口は、22万人増加

しています。注目すべきは、減少している51万人という数字です。2021年10月時点において、51万人の人口を有している都市は栃木県宇都宮市(51・7万人)や愛媛県松山市(50・9万人)です。つまり、1年でこれらの地方都市の人口に匹敵する減少なのです。これに加えて、高齢者の人口の上昇です。総人口が減少し、高齢者(65歳以上)の人口が上昇すると、働き手の人口が減少することにつながります。

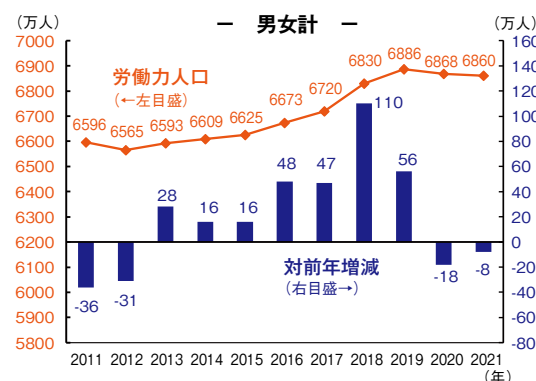
働き手の人口の推移を追うにあたって、理解をしておくとい数字があります。働き手あるいは現役世代といわれる世代には、統計上2つの名前があります。すなわち、生産年齢人口と労働力人口です。この2つはほぼ同義ですが、厳密には違っており、これらの定義と動向を説明します。生産年齢人口とは「15歳から64歳までの人口」をさし、労働力人口とは「15歳以上の就業者と完全失業者



【監修】  
特定社会保険労務士  
人事コンサルタント  
假谷 美香 氏

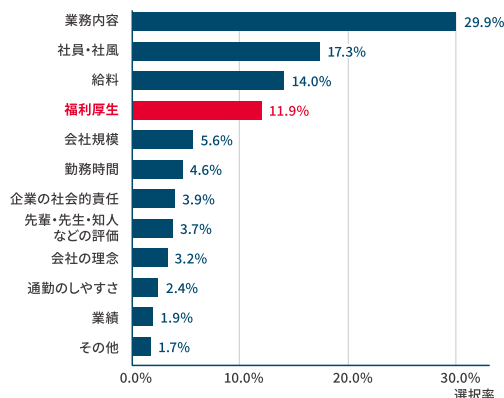
“日本企業にやりがいと生きがいを持ったビジネスパーソンを増やす”をミッションに、日夜、管理職研修、教育制度の策定などを通してハラスメントの撲滅に努めている。

図表1 労働力人口の推移



出典:「労働力調査(基本集計)2021年(令和3年)平均」総務省統計局

図表2 就職先企業を選ぶ主な理由(就活時)



出典:公益社団法人 日本生産性本部「2018年度 新入社員 春の意識調査」

の合計」をさします。そのため、若干の相違がでます。とはいえ、直近2年間の推移をみると、両方とも減少しています。生産年齢人口は、2021年時点で7409万人であり、前年対比59万人減です。2019年と比較すると101万人減少しています\*1。労働力人口は、2021年平均で6860万人と前年に比較して8万人減少しており、2019年と比較する26万人減少しています(図表1参照)。労働力人口の減少が比較的緩やかなのは、65歳以上の労働力人口が増加しているためです。それでも、全体で見ると、労働力そのものが減少していることはいまでもありません。

## 2

### 求職者の惹かれる理由・労働者が長く働く理由

このような状況のなか、企業は、従業員の採用に苦慮しています。働き手の母数そのものが減少しているため、今までと同じ人員を採用しようとすると、今まで以上の工夫が求められています。

仕事を探している人(求職者)が何をみて企業を選んでいるかという点については、興味深い統計があります。公益財団法人 日本生産性本部の「2018年度 新入社員春の意識調査」です。このアンケートの結果によると「就業先企業を選ぶ主な理由」には、1位「業務内容」、

2位「社員・社風」、3位「給料」、4位「福利厚生」となっています(図表2参照)。「業務内容」とは、自分に合ったあるいは希望する業務内容であること、そして、「社員・社風」とは、社内の人間関係ともいえるでしょう。「給料」はいわずもがな、ある程度豊かと自分が思える生活ができる金額をさします。この次に福利厚生があるということは特筆すべき点といえます。もちろん、求職者にアピールをするためには、「業務内容」や「社風」「給料」を改善することも必要ですが、「業務内容」は本人の希望や向き不向きもあります。「社風」は一朝一夕に変えられるものではなく、長い時間をかけて改善をしていかなければなりません。「給料」も労働分配率(人件費÷粗利×100)にかかわる部分であり、同時に既存の社員とのバランスもあるため、新入社員の給料だけを引き上げることができません。

そのため、「福利厚生」は合理的に求職者にアピールできる手段といえます。求職者に焦点を当てるとともに、もう一つ企業が考えるべきことがあります。それは定着率です。新入社員が定期的に採用できても、人が辞めていけば、常に補充を続けることとなります。企業にとって、既存の社員に心豊かに長く働いてもらうことは、非常に大切なことで、

## 3

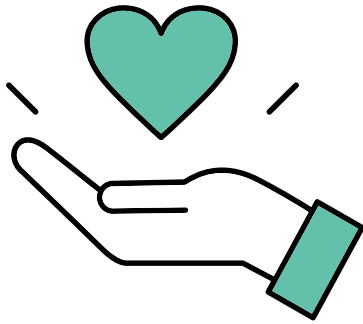
### 福利厚生とは

2019年9月26日に発表されたエン・ジャパンの「退職のきっかけ」実態調査によると、「待遇(福利厚生等)が悪かった」を選択した人は全体の14%であり、年代別に見ると20代は16%、30代は15%、40代以上は12%となっています。つまり、若い世代ほど福利厚生を重視しているという事です。

ここで、福利厚生について説明をします。一般的に、企業の福利厚生費には、法定福利費と法定外福利費があります。

法定福利費とは、法律で定められた福利厚生の費用をいい、具体的には健康保険料・介護保険料、厚生年金保険料、雇用保険料・労災保険料(労働者災害補償保険)、子ども・子育て拠出金などのうち、企業が負担する費用をさします。ひところ街を歩いていると「社会保険完備」という文字の書かれたチラシを見かけることがありましたが、今ではそれもなくなりました。社会保険完備とは、「当社は健康保険・介護保険や厚生年金保険に入っています」というアピールですが、昨今年金事務所による摘発も強化され、社会保険に入っている企業が当たり前に

\*1 「労働力調査(基本集計)2021年(令和3年)平均」総務省統計局



なったからです。よって、法定福利費は、必ずどの企業も負担しなければならない法定の費用であり、ここに注目し、他社と差別化を図ることはできません。

求職者や従業員に向けて差別化をするとなれば、法定外福利費を見直すということになります。ちなみに、法定外福利費には次のようなものがあります。

- ① 住宅関連費用（住宅、持家援助）
- ② 医療・健康費用（医療・保健衛生施設運営、ヘルスケアサポート）
- ③ ライフサポート費用（給食、購買・ショッピング、被服、保険、介護、育児関連、ファミリーサポート、財産形成、通勤バス・駐車場、その他のライフサポート費用）
- ④ 慶弔関係費用（慶弔金、法定超付加給付）
- ⑤ 文化・体育・レクリエーション費用（施設・運営、活動への補助）

⑥ 共済会費用  
⑦ 福利厚生管理・運営費用（福利厚生代行サービス費、カフェテリアプラン消化ポイント費用総額）

⑧ その他

「2019年度（第64回）福利厚生費調査結果報告」（一般社団法人日本経済団体連合会）によると法定外福利費の従業員一人月当たりの金額は2万4125円であり、その内訳は、住宅関連1万1639円、医療・健康3187円、ライフサポート5505円、慶弔関係514円、文化・体育・レクリエーション2069円、共済会272円、福利厚生代行309円、その他629円となっています。

さまざまな法定外福利費があります。ここでは、最近注目されている医療・健康分野やライフサポート分野に関連する団体保険について説明をします。

ここまで見てきたように、近年、就職する企業を選ぶ主な理由として、「業務内容」、「社員・社風」、「給料」に加えて、「福利厚生」を挙げる人が増えています。企業が従業員に提供する福利厚生の内容やその充実度は、求職者にとって大きな指標になるといえます。企業にとっては、求職者にアピールするため、更には入社後に長く働いてもらえる会社づくりの

ためにも、福利厚生の充実を取り組むべき課題となっています。

しかしながら、企業が従業員の福利厚生にあてられる予算には限りがあります。法定福利費が増加することが予想される昨今、法定外福利厚生にかかる費用を捻出することは容易ではありません。特に、中堅・中小企業にとって高いハードルとなるかと思われます。

そこで、従業員が自助努力によって保障の確保をしやすい環境を整えることが推奨されます。

## 4 従業員100人、加入できる任意加入型の団体定期保険が登場

こうした状況を背景に、従業員任意加入型の団体定期保険の導入が、大企業を中心に進んできました。従業員の自助努力を支援できる制度として活用されています。一方、実情としては生命保険会社側の事務や管理にかかるコストが大きいく、従業員規模が大きい大企業では導入が進みましたが、従業員が1000人以下の中堅企業ではほとんど導入が進んでいません。日本生命における団体定期保険の中堅企業の導入状況は6・6%ほどでした。そこで、中堅企業にも導入しやすい団体定期保険の新しい形態に注目が集まっています。

日本生命では従来の団体定期保険の商品内容を簡素化し、従業員数100人〜1000人以下の中堅企業にも導入しやすい、従業員任意加入型の団体定期保険「みんなの団体定期保険」を2023年1月より提供開始します。団体定期保険の導入を検討している中堅企業にとって有力な選択肢になると思われます。

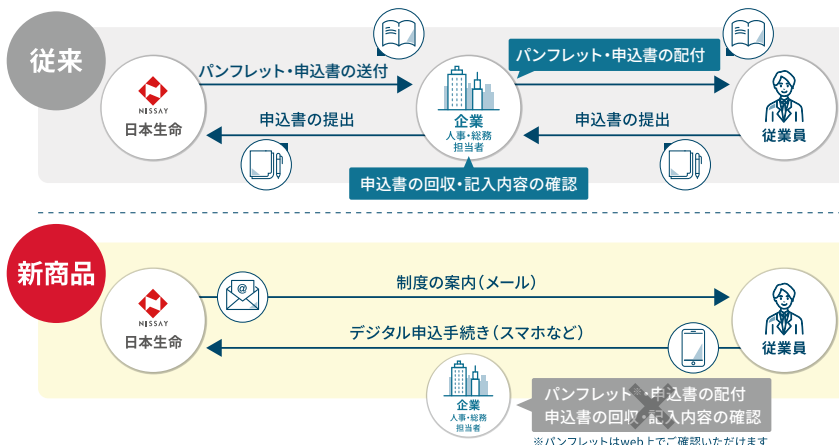
## 5 デジタルで手続き完結。団体保険ならではの、お手頃な保険料

ここからは「みんなの団体定期保険」を紐解いていきます。時代の流れに沿い、多くの中堅企業の課題を解決するためのアイデアが詰まっています。

まず大きな特徴の一つが、加入の申込みや事務手続きをデジタルで完結できることです。中堅企業向けの団体定期保険において、デジタル手続きを前提とした商品は生命保険業界で初となります。

従来の団体定期保険は、まず従業員が申込書を企業に提出し、企業から日本生命へ書類を送るといったスキームで申込みが進みます。その過程で、書類への記入や回収の発生が頻りに発生し、書類の不備があった場合には更にやり取りが発生し、煩雑化するケースもありました。「みんなの団体定期保険」ではこの点を大きく

●デジタル完結の手続き(事務フロー)



く改善しています。従業員はスマートフォンやパソコンで保障内容の確認や申込み手続きなどを簡単にできるようにしました。これによって申込みをする従業員だけでなく、労務担当者の負担も軽減でき、テレワークでもスピーディかつスムーズなやりとりが可能になります。そして、従業員にとって団体定期保険に加入するメリットの一つが、保険料が

「みんなの団体定期保険」には、福利厚生の一環として利用できるさまざまなサービスが付帯しています。これらも福利厚生を充実させるとい意味で、大きな役割を果たすと考えられます。従業員向けには、人間ドックの優待などの「へ

お手頃であることです。「みんなの団体定期保険」は企業が保険料を負担する全員加入部分と、加入者である従業員が保険料を払う任意加入部分で構成されます。任意加入部分の保険料の例としては、従業員1000人の企業で死亡保険金額300万円、保険期間・保険料払込期間1年の場合、年齢や性別にもよりますが、満20歳～満40歳では従業員1人当たりの月額保険料は96円～462円<sup>※3</sup>です。更に、従業員本人の予算に合わせて柔軟に保険料を設定することができる点もポイントです。死亡保険金額1000万円、800万円、500万円、300万円の4パターンから選択可能で、無理なく必要な保障を確保することができます。

**6** 更に福利厚生を充実させる付帯サービス

ルスケアサービス」のほか、グルメ・レジャーなどの「各種優待サービス」が用意されています。一方、人事・総務担当者向けには、従業員の介護実態を把握するためのアンケート調査や介護関連の従業員向けセミナー・研修を実施する「介護支援サービス」、従業員数50人以上の事業所に実施義務があるストレスチェックをサポートする「ストレスチェックパッケージプラン」を優待価格でご提供するなど、福利厚生や労務管理などの課題を解決するための各種サービスが提供されています。

**7** 中堅企業の福利厚生をサポートし、経営課題の解決につなげる

「みんなの団体定期保険」は、導入決定からおおむね4カ月で保障開始となります。申込みから2カ月ほどで、従業員に向けての説明会や申込み手続きを実施します。2023年1月の開始に先立ち、今夏から案内が始まっています。人材不足に課題を感じている企業や、健康経営<sup>※4</sup>に積極的に取り組みたい企業などにとって、とても有効な選択肢になると思います。福利厚生として団体定期保険を選択することは、時代の流れとニーズに合った選択肢であるといえます。

※3 被保険者が本人、または配偶者の場合。性別、年齢によって保険料が異なる。  
※4 『健康経営<sup>®</sup>』は特定非営利活動法人 健康経営研究会の登録商標です。



本紙に掲載の記事は2022年5月27日時点での情報を基に作成しております。

発行：株式会社 星和ビジネスリンク  
本社：〒108-0014 東京都港区芝 4-1-23 三田NNビル4階  
TEL:(03) 5439-2370(大代表) FAX:(03) 5439-2371

●お届けいたしましたのは

