

平成28年1月19日
日本生命保険相互会社

福利厚生ガイドブック「これからの福利厚生のあり方について」および
「ニッセイ『福利厚生アンケート調査』報告書」の発行について

日本生命保険相互会社（社長：筒井義信、以下「当社」）は、企業・団体のお客様向けに「これからの福利厚生のあり方について」^(※1) および「ニッセイ『福利厚生アンケート調査』報告書」^(※2) を発行しました。

「これからの福利厚生のあり方について」は、福利厚生を巡る環境変化やそれに伴う課題を抽出し、将来の方向性や具体的な見直し策を体系的にまとめたものです。また「ニッセイ『福利厚生アンケート調査』報告書」では、従業員規模1,000人以上の企業や官公庁を対象とした、福利厚生制度の実態調査結果をまとめ、福利厚生の現状や課題を示しています。

近年、少子・高齢化の進行、経営環境のグローバル化、経営リスクの多様化等、企業・団体を取り巻く環境は大きく変化しています。また、女性や非正規従業員の増加により従業員・職員構成も変化しており、従業員・職員の福利厚生に対するニーズも多様化しています。

今回の冊子と報告書は、このような環境変化に対応した福利厚生制度の見直しに資する情報として、メンタルヘルスを含めた健康増進対策や、従業員・職員が安心して働ける環境整備、仕事と家庭との両立支援等を掲載しています。

当社は、「福利厚生トータルコンサルティング」として、社会保障・福利厚生に関する情報提供や課題提起、企業保険を活用した福利厚生制度の設計・運営サポート、従業員・職員様向けのセミナー等による教育支援等を総合的にご提供しています。今後も、このようなサービスを通じ、お役に立てるよう努めてまいります。

^(※1) 「これからの福利厚生のあり方について」は、平成21年10月発行の同冊子の改訂版

^(※2) 「ニッセイ『福利厚生アンケート調査』報告書」は、平成23年実施以来2回目の調査結果

以 上

H27-1668G, 広報部

「これからの福利厚生のあるり方について」

【福利厚生ガイドブック

「これからの福利厚生のあるり方について」】

(1) 発行部数、総ページ枚数

1万部、42ページ

(2) 監修

株式会社ニッセイ基礎研究所



(3) 要約

＜企業の福利厚生と経営環境の変化＞

○高度経済成長期に基礎が整った日本企業の福利厚生制度は、男性正社員（専業主婦世帯）を主たる対象として構築され、「終身雇用、年功序列」といった日本型雇用システムとともに、従業員の安心感、勤労意欲を高め、企業の発展を支えてきた。

○1990年代から2000年代にかけて、少子高齢化、経営環境の変化、生活スタイルや価値観の変化、生活設計の不確実性の増大など、人事管理を取り巻く環境は大きく変わり、その中で「多様な人材を対象とする、より効果的な人事管理」が模索され、福利厚生についても新しい人事管理に適合する形での改革が求められている。

＜今後の福利厚生の方向性＞

○社会保障給付が減少する一方、法定福利費の増大が見込まれ、法定外福利費は維持するのが精一杯の状況。今後は、若年層も対象に含めたライフプランセミナー等の情報提供、自助努力ツールの提供と活用の徹底等を通じて、従業員の自助努力を促していくことが求められる。

○加えて、男性正社員（専業主婦世帯）をモデルとした従来型の法定外福利厚生制度を見直すなかで、ダイバーシティ・マネジメントに連動し、パートタイマー、再雇用者等の多様な人材が福利厚生を享受できるよう、グループのスケールメリットをいかしつつ企業戦略に合致する福利厚生制度を再構築していくことが必要。

＜福利厚生制度の見直し＞

○見直しの具体策として、以下のポイントがあげられる。

1. 医療・健康サポートの拡充

少子高齢化による生産年齢人口の減少、公的年金受給開始年齢の引上げによる定年後再雇用・定年延長者の増加、健保財政の悪化が見込まれるなかで、生産性を維持するためには、従業員のメンタルヘルスも含めた健康増進が必須となる。

2. 生活保障支援の拡充

従業員のライフスタイルの多様化が進むなかで、生活保障についても、年代別のニーズ変化に限らず、幅広いニーズに対応できるメニューや金額設定の仕組みを設定することが重要。「社会保障」や「企業保障」で不足する部分を「自助努力」で準備できるよう、「自助努力支援制度」を準備するほか、ライフプランセミナー等による情報提供、制度活用の徹底を行っていくことが必要。

3. 制度運営の効率化

人員コスト削減のほか、福利厚生ニーズの高度化に対して専門的サービスを提供するため、社宅・寮を中心に福利厚生制度にかかわる業務のアウトソーシングが進み、福利厚生制度の運営効率化が図られている。また、企業・団体への一方的な依存ではない従業員参画型組織（共済会）を活用し、健保組合の付加給付の受け皿とする方法も考えられる。

4. 社宅制度の見直し

企業の社宅政策は社有社宅から借上げ社宅、住宅手当への切替え、廃止へと動いている。社宅制度を残す場合、厚生社宅は廃止もしくは定年制を設け、定年制の寮と転勤者社宅もしくは住宅手当とする方向が考えられる。

5. 働きやすさを支える支援

多様化する人材が活躍できる環境を整備するダイバーシティ・マネジメント、育児・介護といったワーク・ライフ・バランス支援策を推進していくことは、自社の従業員に働きやすい環境を提供し、競争優位性や生産性の向上に寄与する。また、社内コミュニケーションによる良好な人間関係づくりや選択型福利厚生制度（カフェテリアプラン）、共済会制度の活用により、従業員間の交流や職場の一体感を醸成したり、就業形態やニーズ等が多様化する従業員に適した福利厚生制度を提供することができる。

【 アンケート調査報告書要約 】

第1章：福利厚生制度の現状と再構築の動向

- 日本の企業・団体の福利厚生の対象は、依然として、正規の従業員・職員が主対象であり、パートタイマーや嘱託等（定年後再雇用）といった非正規従業員向けに福利厚生を提供している割合は低い。ただし、非正規従業員の割合が高い企業・団体では、比較的、非正規従業員に対しても福利厚生を提供している割合が高くなっている。パートタイマーと嘱託等に対する福利厚生領域の拡充意向については過半数が「特になし」と回答。
- 正規の従業員・職員に対して今後拡充させたい福利厚生領域は「メンタルヘルス対策」「ワーク・ライフ・バランス」「健康増進」が上位3位。前回調査と比べて、「健康増進」や「ワーク・ライフ・バランス」の拡充意向が高まっている。
- 正規の従業員・職員に対して今後縮小させたい福利厚生領域は「社宅・寮」「家族手当」「余暇・レジャー」が上位3位。「社宅・寮」を最も縮小させたい企業では「ワーク・ライフ・バランス」や「カフェテリアプラン」の拡充意向が目立つ。
- 福利厚生全般の課題は「従業員・職員の多様化に対応できていない」がトップ。ダイバーシティの対象となる人材群としては「女性の従業員・職員」がトップだが、従業員数10,000人以上の企業では「LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー）の従業員・職員」、製造業では「外国籍の従業員・職員」をあげる割合も比較的高い。

第2章：健康増進に向けた取組み

- ここ5年以内の「メンタルヘルス不調による休職者数」は全体の半数弱が「増えている」と回答しており、「減っている」と回答した企業は1割強。
- メンタルヘルス対策として実施している取組みは、「管理職研修」「相談窓口の設置」が上位2位。「復職支援プログラム」「リワーク（社外訓練施設）の活用」の実施率が、前回調査から大きく伸びている。
- 労働安全衛生法の改正により、平成27年12月1日より義務づけられたストレスチェックを、調査時点で既に実施している企業は約半数。一方で、ストレスチェック実施企業における休職者の傾向については、顕著な特徴がみられない。
- 年次有給休暇の平均取得率は5割。年次有給休暇の取得率が低いほど、メンタルヘルス不調による休職者が「増えている」と回答する割合が顕著に上昇する。休職者が「減っている」企業では、最も有効な「不調の予防策」としては「管理職研修」を、「職場復帰支援策」としては「復職支援プログラム」に加えて「リワークの活用」をあげる割合が高い。
- 健康支援施策については、「人間ドックへの補助」「（法定を上回る）健康診断」「医療費一部負担還元金」の実施率が高く、「不妊治療の補助」の実施率が低い。

第3章：ワーク・ライフ・バランス支援に向けた取組み

- 育児休業制度の適用期間は、「法定どおり」が5割強を占めるが、「3歳超」まで延長している企業の割合が前回調査より大きく増加。育児短時間勤務制度の適用期間も、法定を超える「小学校4年生以上」の割合が増加しており、育児休業・育児短時間勤務制度とも、適用期間長期化の傾向。
- その他の育児支援の取組みとして、「仕事と育児の両立のためのセミナーやガイドブック」や「男性従業員・職員の育児休業取得促進」を実施する企業が3割強にのぼる一方、「イクボス養成の取組み」や「保活コンシェルジュ」の広がりは限定的。金銭的支援として、3割強が「ベビーシッターの利用料金の補助」を、2割強が「保育園の利用料金の補助」を実施。
- 介護休業制度の適用期間は、「法定どおり」「1年」が拮抗。介護短時間勤務制度の適用期間は、「（法定の）93日以下」が3割強と最も高く、次に「1年」が2割、「実施していない」が2割弱、「介護事由消滅まで」が1割強と続く。

- その他の介護支援の取組みとしては、「介護のために利用できる年次有給休暇の積立制度」「仕事と介護の両立のためのセミナーやガイドブック」が上位 2 位だが、一方で、「特に何もしていない」の割合が半数に及び、育児支援に比べて介護支援の遅れが目立つ。
- カフェテリアプラン（選択型福利厚生制度）を「導入している」企業は 2 割。規模が大きくなるほど「導入している」割合が上昇し、従業員数 10,000 人以上では 3 割強。カフェテリアプランを導入している理由は、「従業員・職員のニーズの多様化に対応するため」が最も多い。
- カフェテリアプランの対象は、「正規の従業員・職員のみ」が過半数を占め、非正規の従業員・職員を「一部対象」もしくは「全て対象」とする企業はあわせて約 3 割と少ない。

第 4 章：生活保障支援に向けた取組み

- 従業員の自助努力支援制度として、企業・団体による「任意加入型の団体保険」の導入率は、「団体定期保険」が 6 割強、「団体医療保険」が 4 割弱、「拋出型企業年金保険」が 3 割弱、「団体長期障害所得補償保険・所得補償保険」が 2 割強だが、「いずれにも加入していない」という割合も約 4 社に 1 社におよぶ。また、従業員・職員の任意加入型「団体定期保険」への加入率（平均）は 4 割弱と、自助努力の重要性がますます増している一方で、企業・団体における制度整備も従業員サイドの必要性の認識も進んでいない状況。
- ライフプランセミナー（退職や定年後再雇用の準備、投資教育等を含む）を「実施している」企業は全体の 6 割強。ただし、対象年齢は「50 代後半」「50 代前半」が上位 2 位と、退職直前での開催が多くなっている。配偶者も一緒に参加できるライフプランセミナーがある企業は 3 割強。
- 弔慰金制度を導入している企業は 9 割強。非正規の従業員・職員を弔慰金の支給対象にしている企業は 6 割強で、前回調査より大幅に増加しているが、非正規従業員のなかでも「パートタイマー」に対しては「適用していない」企業が過半数を占める。一方「嘱託等（定年後再雇用）」に対しては、「定年前と同額を適用している」が 4 割弱と、パートタイマーに比べて手厚い対応が行われている。平成 25 年 4 月の高年齢者雇用安定法の改正（希望者全員の 65 歳までの継続雇用）の前後で、嘱託等に対する弔慰金制度が見直された可能性がある。

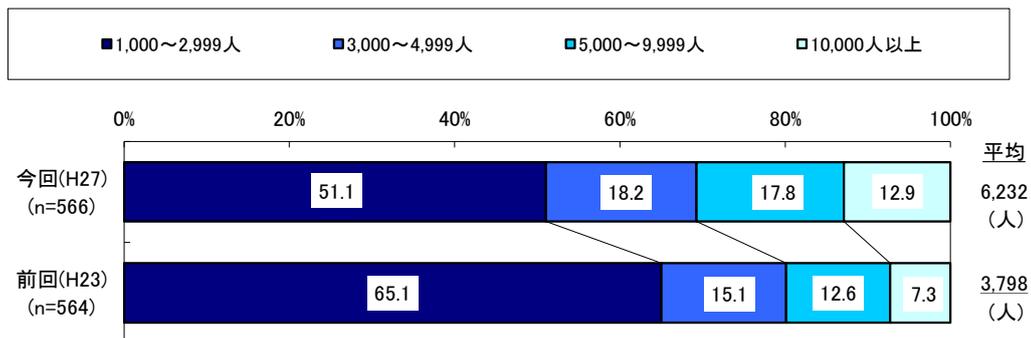
平成 27 年度 ニッセイ「福利厚生アンケート調査」 結果のポイント

【福利厚生アンケート調査概要】

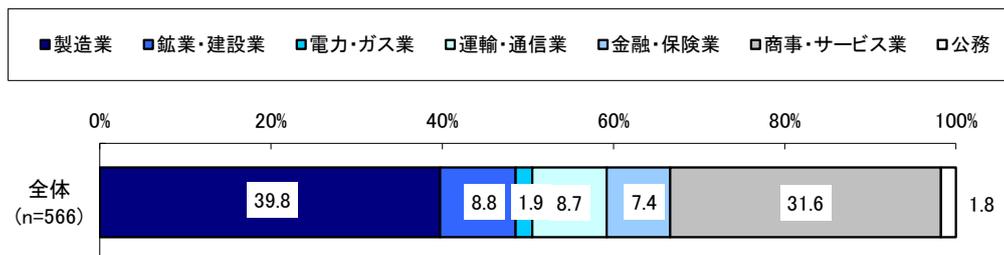
(1) 調査対象

日本生命保険相互会社の顧客企業・団体
(全国、従業員数 1,000 人以上)

【回答企業の従業員規模】



【回答企業の業種】



(2) 調査期間

平成 27 年 5 月 13 日～8 月 14 日まで

(3) 調査方法

訪問聞き取り調査

(4) 回収会社数

566 社

(5) 調査協力・監修

株式会社ニッセイ基礎研究所

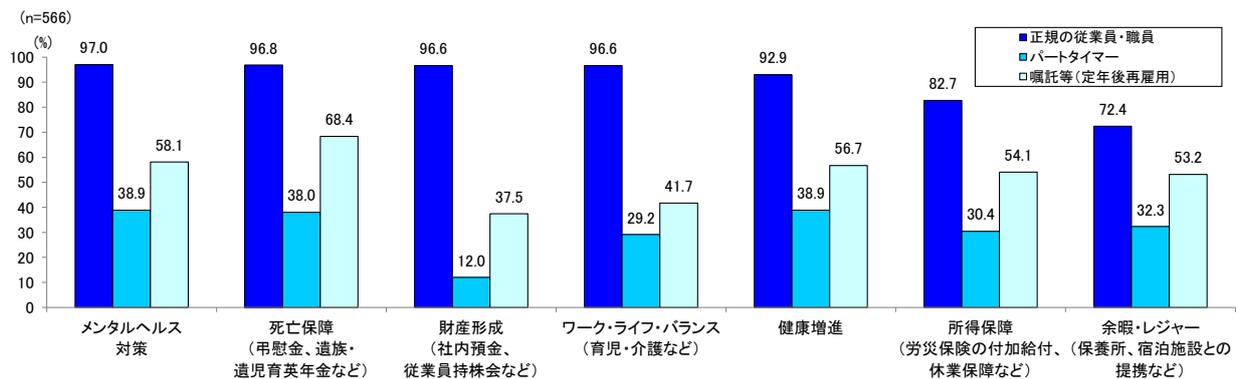
(6) 活用方法

現時点の企業・団体の福利厚生の状況把握

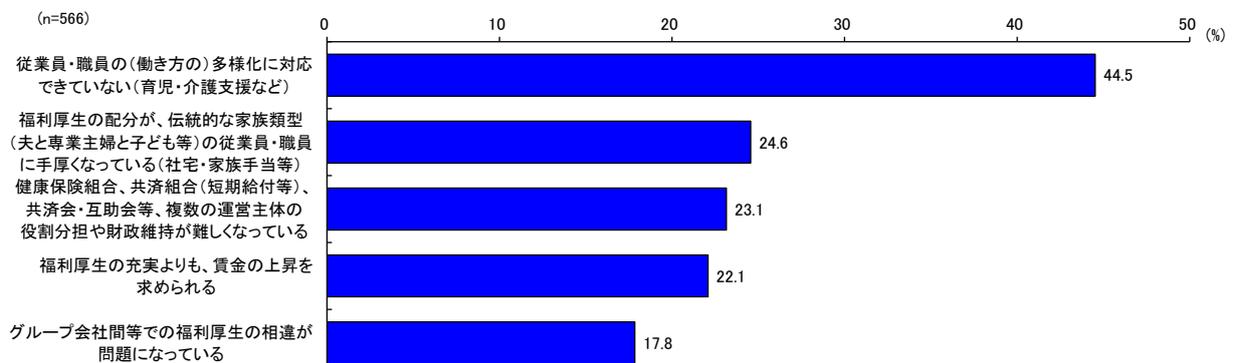


福利厚生の対象は依然正規の従業員が主対象。パートタイマーや嘱託等（定年後再雇用）といった非正規従業員向けに福利厚生を提供している割合は少ない。福利厚生全般の課題は「従業員・職員の多様化に対応できていない」がトップ。ダイバーシティの対象は「女性」がトップだが、従業員数10,000人以上の企業では「LGBT」、製造業では「外国籍従業員」をあげる割合も高い。

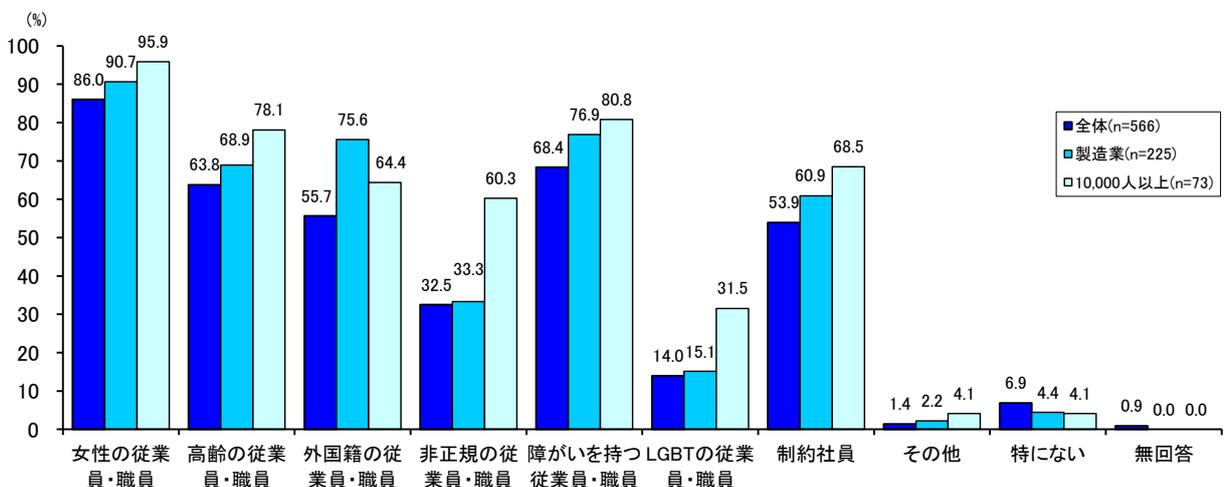
図表1：正規の従業員・職員、パートタイマー、嘱託等（定年後再雇用）に対する福利厚生の実施状況（複数回答、各々上位5位）



図表2：福利厚生全般に関する課題（複数回答（3つまで）、上位5位）



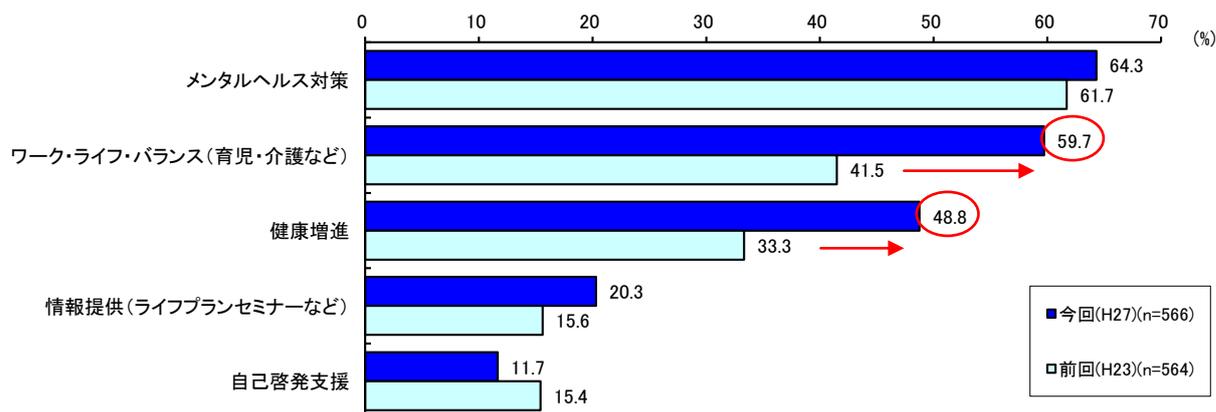
図表3：ダイバーシティの対象となる人材群（複数回答）



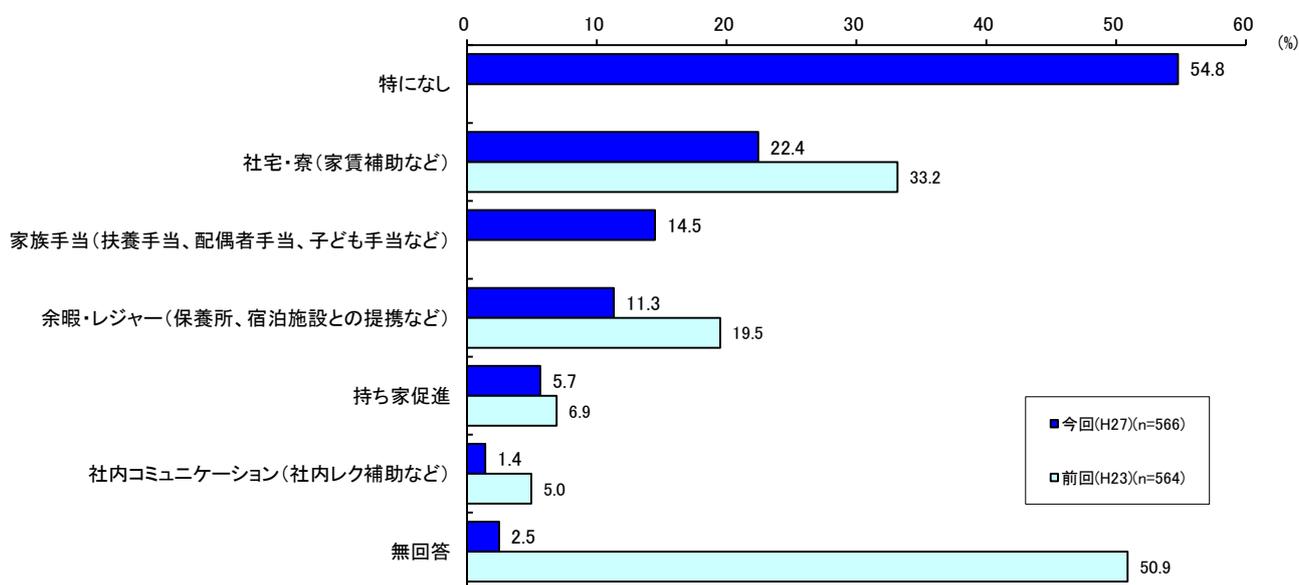
日本の企業・団体の福利厚生は男性正規従業員（専業主婦世帯）を主たる対象として構築され、終身雇用、年功序列といった日本型雇用システムとともに、従業員の「安心」を支えてきたが、ダイバーシティ・マネジメントの推進のなかで福利厚生の見直し（対象拡大・ニーズ多様化への対応）が求められている。

正規の従業員に対して今後拡充させたい福利厚生領域は「メンタルヘルス対策」「ワーク・ライフ・バランス」「健康増進」、縮小させたいのは「社宅・寮」「家族手当」「余暇・レジャー」が上位3位。前回調査と比べて「健康増進」や「ワーク・ライフ・バランス」の拡充意向が高まっている。

図表4：拡充させたい福利厚生領域（複数回答（3つまで）、上位5位）



図表5：縮小させたい福利厚生領域（複数回答（3つまで）、上位5位）

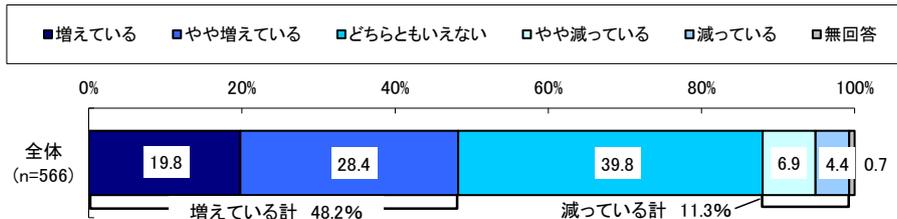


注：「特になし」「家族手当」は今回から調査。

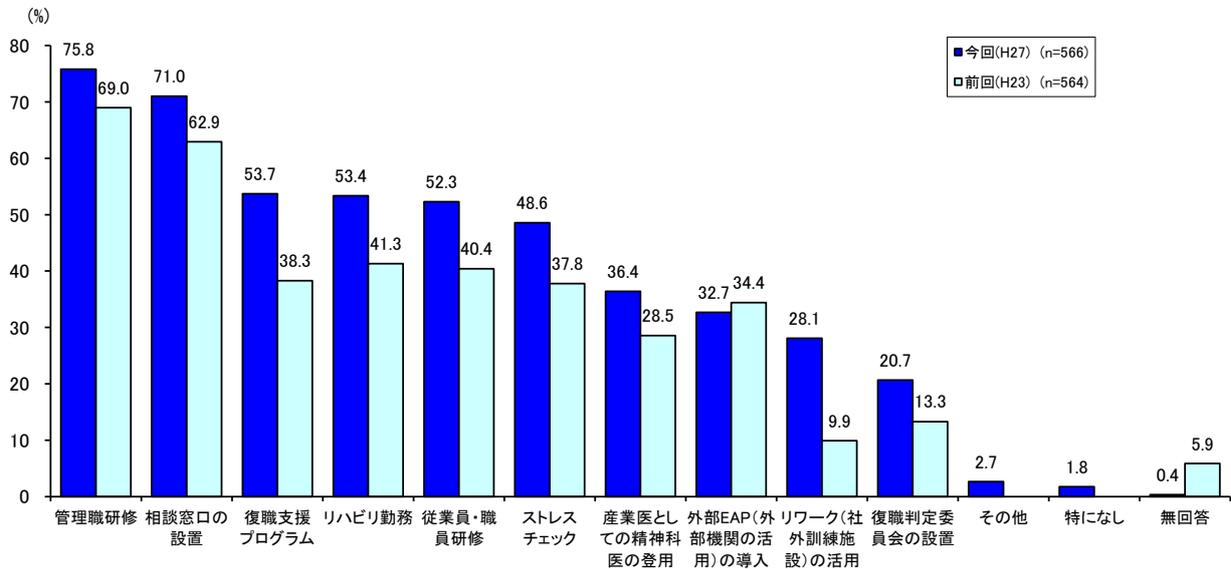
「健康増進」拡充意向の高まりの背景には、嘱託等（定年後再雇用）の増加、健康保険組合財政の悪化、「健康経営」を目指す企業・団体の増加等と考えられる。

過去5年の間にメンタルヘルス不調による休職者数が増えている企業は全体の半数、減っている企業は1割。メンタルヘルス対策として実施している取組みは「管理職研修」「相談窓口の設置」が上位2位。ストレスチェックを義務化前から実施している企業は約半数。健康支援策として、「人間ドックへの補助」「健康診断」「医療費一部負担還元金」の実施率が高いが、「不妊治療の補助」は低い。

図表6：ここ5年以内におけるメンタルヘルス不調による休職者数の変化

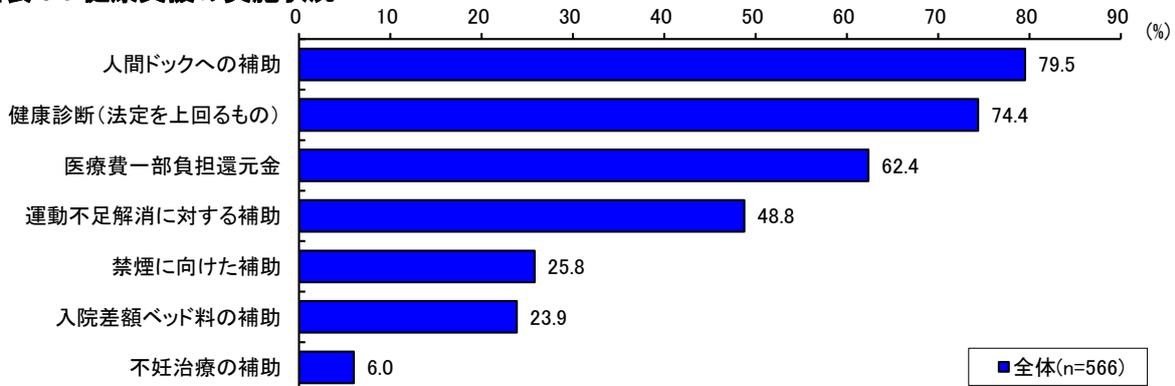


図表7：メンタルヘルス対策として実施している取組み（複数回答）



注1：「外部EAP」は、「Employee Assistance Program」の略で、外部機関を活用した従業員・職員支援プログラム。
 注2：「その他」「特になし」は今回から調査。

図表8：健康支援の実施状況

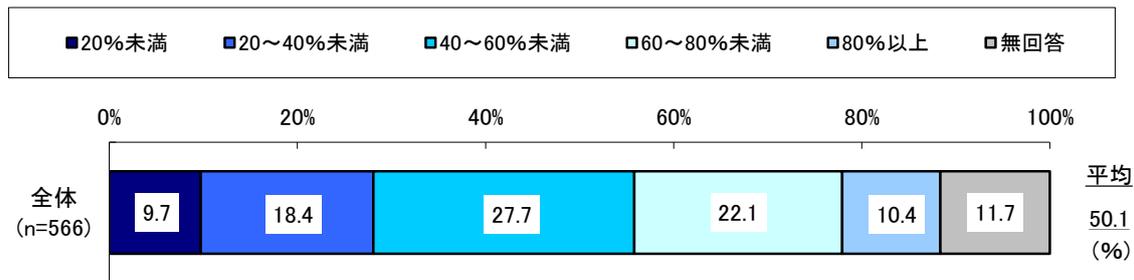


大企業におけるメンタルヘルス対策への取組みは一定進み、ストレスチェックは、義務化前から多くの企業において実施されている。一方で、メンタルヘルス不調による休職者が減少傾向にある企業はごく一部となっている。大企業の多くで、医療費一部負担還元金等の付加給付が行われているが、健保財政の悪化とともに、今後の付加給付の実施動向を注視する必要がある。

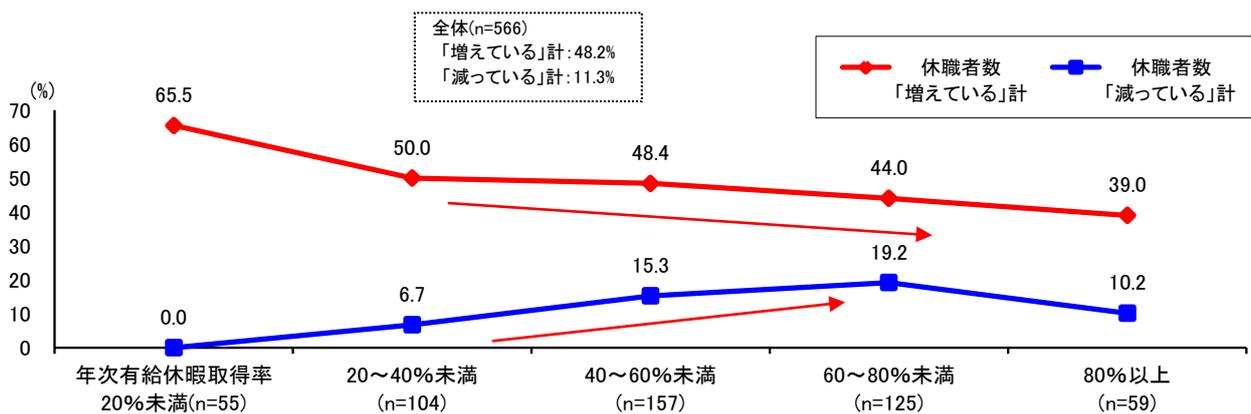
効果的なメンタルヘルス対策は？

年次有給休暇の平均取得率は5割。年次有給休暇の取得率が低いほどメンタルヘルス不調による休職者が増えている割合が顕著に上昇している。リワークを活用している企業では、ここ5年以内のメンタルヘルス不調による休職者が減っている割合が2割強にのぼる。ストレスチェックに顕著な取組効果は見られない。

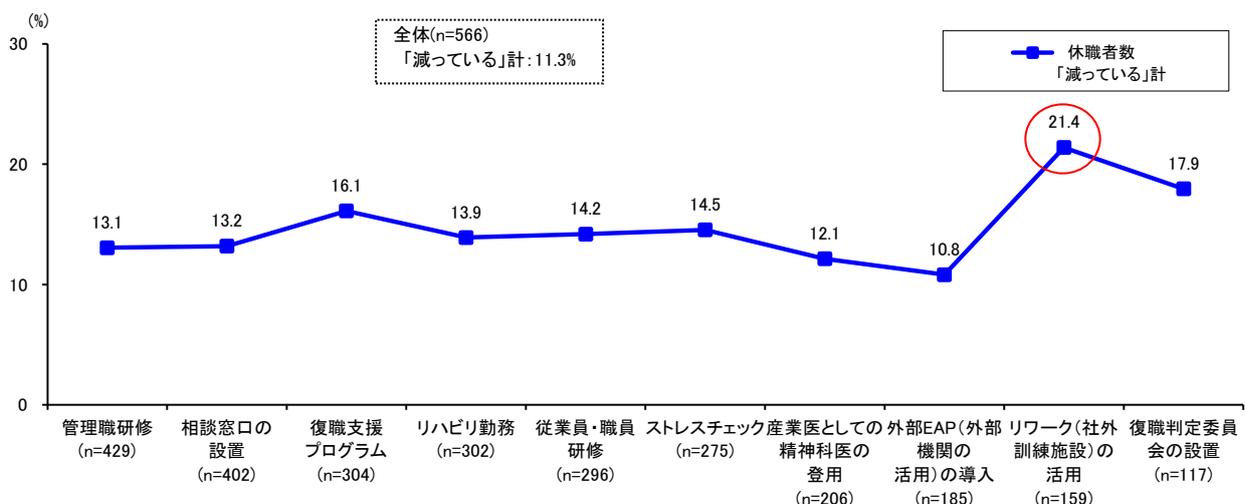
図表9：年次有給休暇の取得率



図表10：年次有給休暇の取得率別メンタルヘルス不調による休職者数の変化



図表11：実施している対策別メンタルヘルス不調による休職者数が「減っている」割合

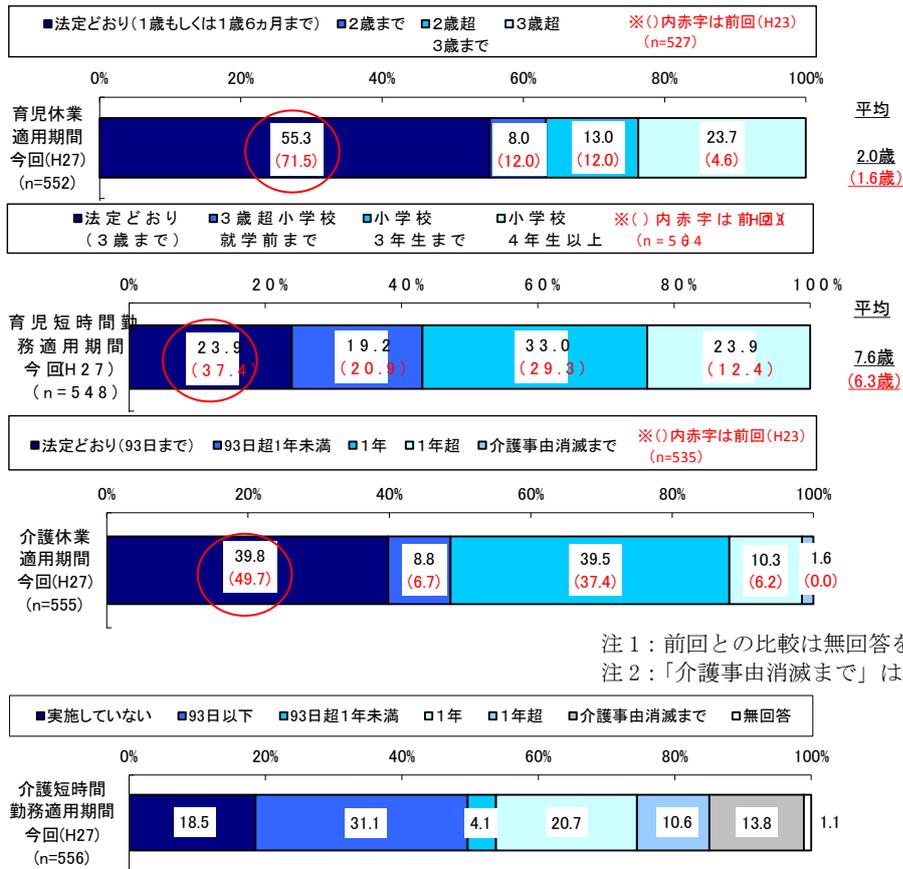


政府は2020年に年次有給休暇取得率7割を目指すのが、現状5割とまだ程遠い状況。メンタルヘルス不調による休職者数の削減に向けては、一定の取組みが進んだ形となっているが、今後は、有給休暇の取得推進、リワークの活用といった「より効果的な取組み」が必要。

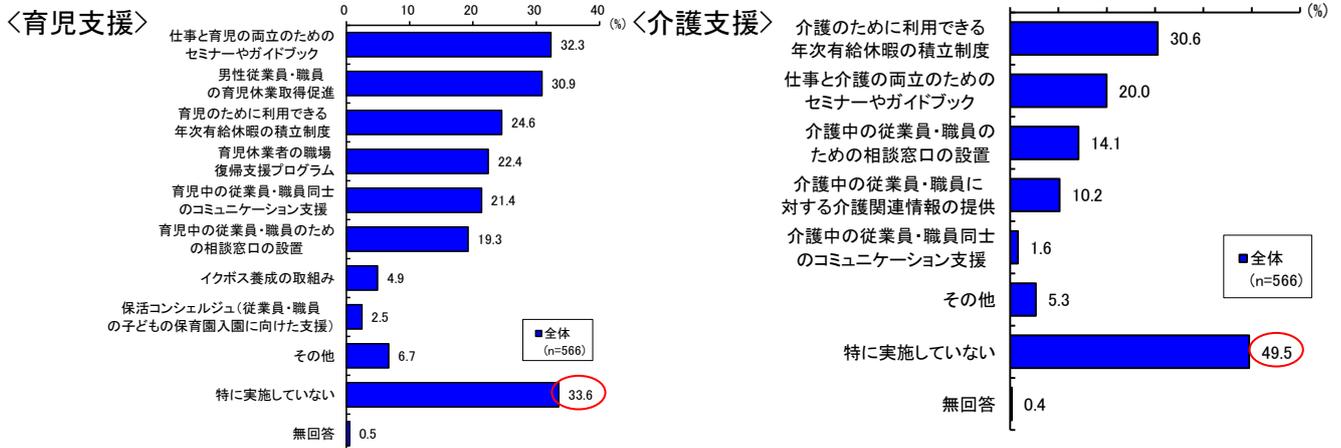
育児に比べて遅れが目立つ介護支援

育児休業・育児短時間勤務制度とも、適用期間は長期化の傾向。「イクボス養成の取組み」「保活コンシェルジュ」の広がりも限定的。介護休業制度の適用期間は、「法定どおり」「1年」が拮抗、介護短時間勤務制度も「(法定の)93日以下」が最も多く、育児に比べて介護は、休業・短時間勤務のいずれも「法定どおり」の割合が大きくなっている。また、それ以外の介護支援の取組みも「特に実施していない」が半数に及び、育児に比べて介護支援の遅れが目立つ。

図表12：育児・介護休業制度および育児・介護短時間勤務制度の適用期間



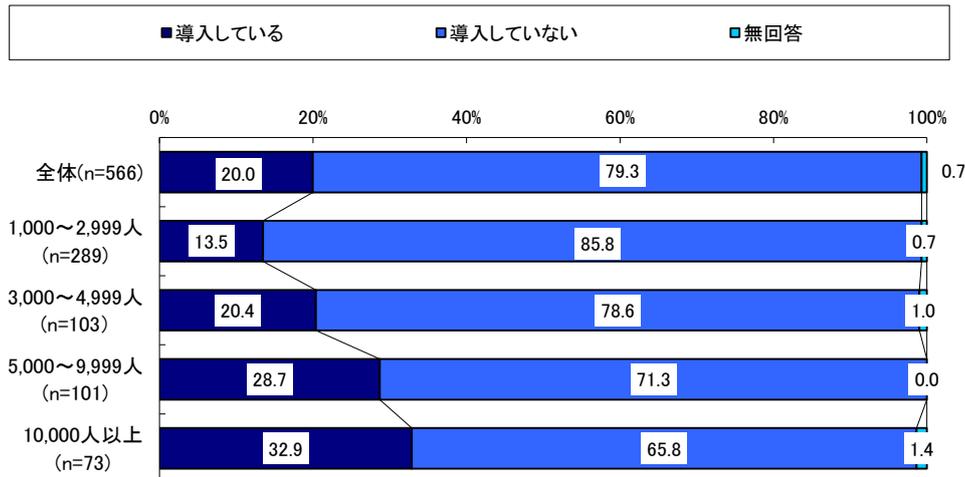
図表13：育児・介護支援の取組み(複数回答)



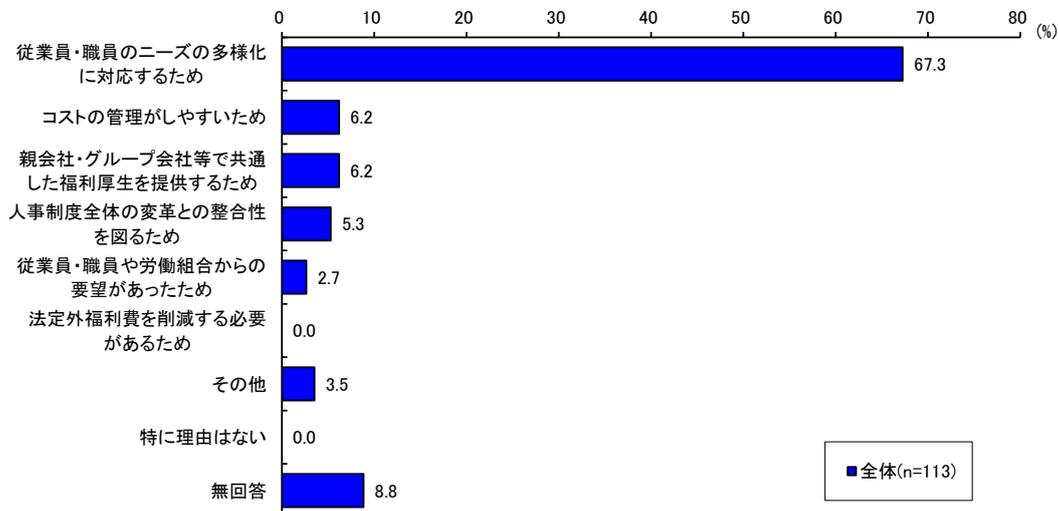
政府による「一億総活躍社会」に向けた新・第三の矢である「介護離職ゼロ」を目指すうえで、企業による介護支援もより重要になるが、育児支援に比べて後手に回っている状況。育児・介護いずれも休業・短時間勤務の適用期間が長期化傾向にあるが、今後は真の両立支援のあり方が問われる。

カフェテリアプランを「導入している」企業は2割。規模が大きくなるほど導入割合が上昇し、従業員数10,000人以上では3割強。カフェテリアプランの導入理由は、「従業員・職員のニーズの多様化に対応するため」。ただし、カフェテリアプランの対象は、「正規の従業員・職員のみ」が過半数を占め、非正規の従業員・職員を対象とする企業は約3割と少ない。

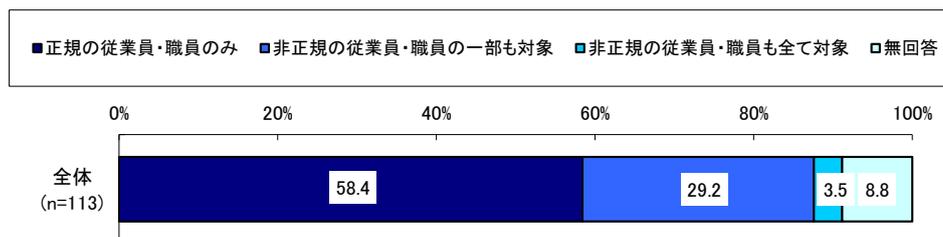
図表14：カフェテリアプランの導入有無



図表15：カフェテリアプランを導入した理由（導入企業について）



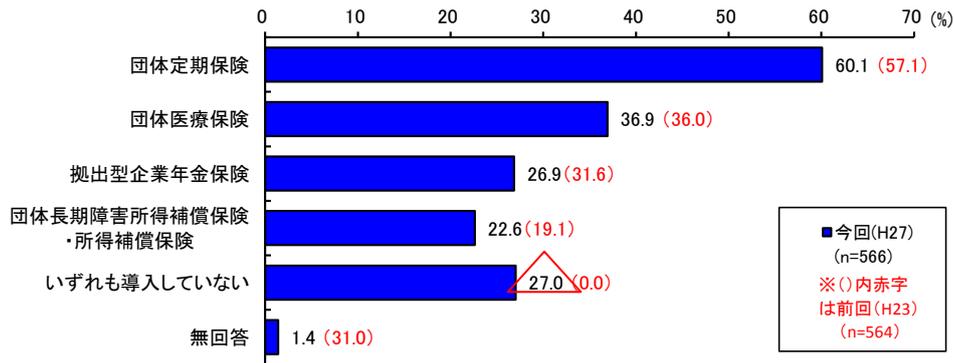
図表16：カフェテリアプランの対象（導入企業について）



健康増進・両立支援や財産形成支援といったニーズの多様化が進むなかで、企業・団体による丸抱え・押し着せ型の福利厚生ではなく、選択型の福利厚生としてのカフェテリアプランが大企業を中心に活用され始めている。

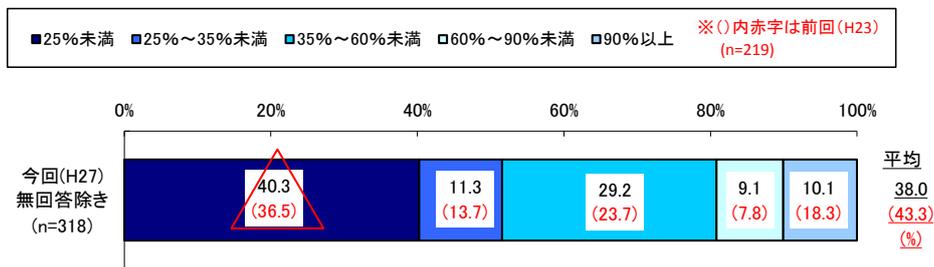
従業員の自助努力支援としての任意加入型の団体保険は、4社に1社が制度未導入となっている。また、従業員の団体定期保険への平均加入率は4割弱と、自助努力の重要性がますます増している一方で、企業・団体における制度整備も従業員サイドの必要性の認識も進んでいない状況。ライフプランセミナーを実施している企業は全体の6割強だが、退職直前での開催が多い。

図表17：自助努力支援としての任意加入型団体保険の導入有無（複数回答）



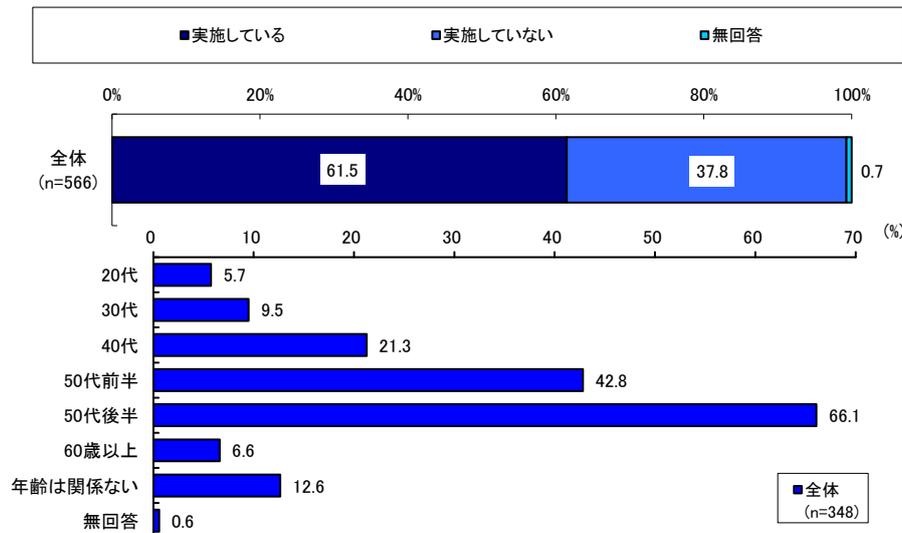
注：前回の無回答には「いずれも導入していない」を含む。

図表18：団体定期保険への加入率（導入企業について）



注：無回答を除いて集計。

図表19：ライフプランセミナーの実施有無と対象年齢層



注：対象年齢層は実施企業について。複数回答。

社会保障財政が逼迫するなかで、従業員の生活リスクが増大する可能性に鑑みると、これまで以上に、高齢期の生活保障を自助努力や福利厚生でしっかりと準備していく必要がある。加えて、平成28年10月からの社会保険の適用拡大を契機とした非正規従業員への福利厚生の適用拡大の動向も注目される。