

2020年3月24日

日本生命保険相互会社

「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：清水博、以下「当社」）は、企業・団体のお客様向けに「ニッセイ『福利厚生アンケート調査』報告書」を発行しました。

「ニッセイ『福利厚生アンケート調査』報告書」では、従業員300人以上の858企業・団体の福利厚生制度の調査結果をまとめ、福利厚生の現状や課題を示しています。

近年、少子・高齢化による労働力人口の減少、AI（人工知能）等のIT技術の進展等、経営環境が大きく変化する中で、企業・団体のお客様にとって、多様な人材が活躍し、従業員が満足して働ける環境の整備は大変重要な経営課題となっています。

調査結果からは、働き方改革や健康経営[®]※を含め、多様な人材が活躍できる環境の整備に向けての課題意識がうかがえるも、対応は道半ばという現状が判明しています。

当社は、社会保障・福利厚生に関する情報提供や課題提起、保険商品やサービスを活用した福利厚生制度の設計・運営サポート、従業員向けのセミナーによる教育支援等を総合的に提供しています。

今後も、このようなサービスを通じ、企業・団体のお客様のお役に立てるよう努めてまいります。

※「健康経営[®]」は特定非営利活動法人 健康経営研究会の登録商標です。

以 上

2019-2020G, 広報部

1. 人事管理の現状や福利厚生全般について

○ダイバーシティについて、対象となる人材群と強化したい人材群は、ともに上位3位が「女性の従業員・職員」「障がいのある従業員・職員」「高齢の従業員・職員」だが、強化したい人材群は障がい者や高齢者に比べて女性が高い。

○正規の従業員・職員の福利厚生について、8割以上の企業・団体が実施している領域は、「育児支援」「メンタルヘルス対策」「介護支援」「財産形成」「慶事給付」「退職年金」「社宅・寮」「死亡保障」。

今後拡充させたい領域は、「健康経営」「メンタルヘルス対策」「60歳以降への定年延長や定年廃止」が上位3位。

今後縮小させたい領域は、「家族手当」「社宅・寮」がともに高く、「特になし」も一定割合存在。

○非正規の従業員・職員の福利厚生について、主に実施している領域は、「メンタルヘルス対策」「育児支援」「介護支援」で、今後拡充させたい領域は、「健康経営」「メンタルヘルス対策」「介護支援」が上位3位。

○福利厚生全般に関する課題は、「限られた予算・要員の中で、費用対効果の高い制度構築・運用を求められている」「福利厚生の運用に課題がある(事務負担が大きい、従業員の認知が低い)」「従業員・職員の多様化に対応できていない(育児・介護・治療支援など)」が上位3位。

2. 健康支援について

○健康経営の取組みとして最も割合が高いのは「専門職（産業医等）との連携強化」、次に「職場全体の残業削減や休暇を取得しやすい環境の整備」「従業員・職員が健康について相談できる窓口の設置」で、企業規模が大きいほど取組む割合が高い。

○健康経営の目的について、ほぼすべての項目で前回（2017年）調査を上回り、健康経営に対する関心の高さがうかがえる結果となった。特に、「優秀な人材の採用・定着」「企業ブランドイメージの向上」「従業員の自社への愛着心の醸成」の割合の上昇が目立つ。

○健康経営の今後の課題について、「従業員の関心・取組み意欲の向上」「取組み推進に関わる予算・人員確保」「経営層のコミットメント・課題共有」が上位3位。

3. メンタルヘルス対策について

○メンタルヘルス対策として実施している取組みは「相談窓口の設置」「管理職研修」が上位2位で、企業規模が大きいほどより多くのメンタルヘルス対策に取組んでいる傾向がみられる。前々回（2015年）調査と前回（2017年）調査と比べて、「管理職研修」「従業員・職員研修」「産業医としての精神科医の登用」の割合は低下傾向。

○メンタルヘルスの不調により休職している正規の従業員・職員への給付制度（法定の健康保険の傷病手当金を除く）がある企業は 51.4%で前々回（2015 年）調査より増加。

○ストレスチェック後の集団分析を「実施している」企業の割合は 9 割弱。「集団ごとの集計・分析を求め、それをふまえたストレス軽減措置を講じている」企業は 61.0%で前回（2017 年）調査より増加。

4. 両立支援（育児・介護・治療）について

○育児休業制度の適用期間について、「2 歳超 3 歳まで」にする割合は 29.7%と前々回（2015 年）調査より大きく増加（法定は 1 歳もしくは 1 歳 6 カ月まで）。育児休業制度の平均取得期間（女性）は「1 年」が最多で 1 年半以下が 9 割超。

育児短時間勤務制度の適用期間を「小学校 3 年生まで」にする企業の割合は 37.9%と前々回（2015 年）調査より増加。育児短時間勤務制度の平均取得期間（女性）は「3 年未満」が最多。

○育児支援の取組みについて、正規と非正規の従業員・職員ともに、「子どもの病気の際に使える看護休暇制度の実施」「有給休暇の半日単位または時間単位の取得を許容」「残業の免除」といった柔軟な勤務に関わる取組みが上位。

事業所内保育所がある企業は 13.1%で、設立形態は「単独型（事務所型）」が 9 割弱と最多。定員の充足状況は「定員割れ」が 44.2%で前々回（2015 年）調査よりも増加。

○介護休業制度について、正規の従業員・職員に関する適用日数（要介護者 1 人につき）は、「93 日まで（法定どおり）」が 47.2%で最多だが、適用日数「1 年」が前回（2017 年）調査より増加。適用回数（要介護者 1 人につき）は「3 回まで（法定どおり）」が 67.2%と最多だが、適用回数「4 回以上（法定を上回る）」が前回（2017 年）調査より増加。

介護短時間勤務制度について、適用日数は「3 年以上」が 32.6%と最多だが、「介護事由消滅まで」が前回（2017 年）調査より増加。

○介護支援の取組みについて、正規と非正規の従業員・職員ともに、「残業の免除」「介護のために利用できる年次有給休暇の積立制度」「フレックスタイム制の実施」といった柔軟な勤務に関わる取組みが上位だが、正規と非正規の従業員・職員に対する取組みには差がある。所在地別では介護休業や介護短時間勤務以外の介護支援に取組む企業・団体の割合が「首都圏」で高い。

○病気（がん）の治療と仕事の両立支援について、「定期健康診断のオプションとしてがん検診」「通院・治療中の従業員・職員のための年次有給休暇積立制度」が上位。

5. 財産形成支援や情報提供について

○財産形成支援として実施している取組みは、「財形貯蓄」「従業員持株会」が上位2位。「E S O P *」や「ストックオプション」を実施している企業は限定的。

*Employee Stock Ownership Plan: イソップ。企業が従業員に対し、インセンティブの付与を主たる目的として、在職時または退職時に自社株式を交付する制度

○金銭的支援について、「見舞金」「祝い金」は8割以上、「財形貯蓄等に対する費用補助」「職場のレクリエーション・イベント補助」は6割以上が実施。

○ライフプランセミナーの実施率は5割を超え、企業規模が大きいほど実施率が高い傾向。40代以上を対象としたセミナーは減少傾向の一方、20代や年齢に関係ないセミナーは増加。テーマは、「公的年金制度」「老後資金の算出方法」「自助努力の重要性」が上位3位。配偶者の参加できるセミナーは27.3%で実施されている。

○定年退職後の再雇用者に対する福利厚生制度の適用状況は、「定年前と比べて適用を制限している」と、「定年前と同じく適用している」が拮抗。

6. 所得保障・死亡保障について

○法定を超えて保障する制度（労災上乗せ給付）について、「導入している」企業の割合は6割強。企業・団体が労災上乗せ給付の支給額の決定基準は、「全員一律」「給付水準」「その他」「扶養家族の有無」の順。

○弔慰金制度（死亡退職金を除く）について、正規の従業員・職員を支給対象にしている企業は97.3%。非正規の従業員・職員を対象にしている企業の割合は55.6%。弔慰金の支給基準は「勤続年数」「役職・職種」「全員一律」が上位3位で「扶養家族の有無」が続く。弔慰金支給のための資金手当の方法は、「企業・団体からの支出」や「生命保険の団体定期保険（掛金は企業・団体負担）」が上位2位。

○独自の遺族年金・遺児育英年金制度について、「両方の制度を導入している」企業は6.1%、「遺族年金のみ」が5.6%、「遺児のみ」が23.9%。

○企業保障制度としての団体保険の加入について、「総合福祉団体定期保険」の加入率は6割強。「団体長期障害所得補償保険・所得補償保険（GLTD）」は2割強で増加傾向。

○任意加入型の団体保険の加入について、団体定期保険の加入対象を「非正規の従業員・職員」としているのは30.2%、同じく「退職者」としているのは16.9%。団体定期保険の全員加入部分がある企業・団体の割合は47.7%。団体長期障害所得補償保険・所得補償保険（GLTD）を導入している企業は3割強で、規模が大きいほど導入している傾向が高い。

7. カフェテリアプランについて

○カフェテリアプラン（選択型福利厚生制度）について、「導入している」企業は2割強。カフェテリアプランを導入した理由として「従業員・職員のニーズの多様化に対応するため」がトップ。カフェテリアプランの対象は「非正規の従業員・職員の一部も対象」が46.3%と前々回（2015年）調査（29.2%）よりも大幅に増加。

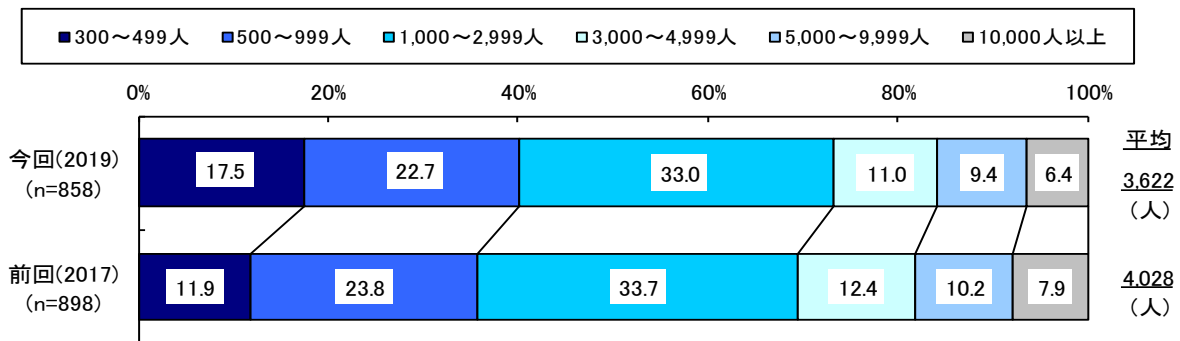
2019年度 ニッセイ「福利厚生アンケート調査」 結果のポイント

【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・職員数300人以上）

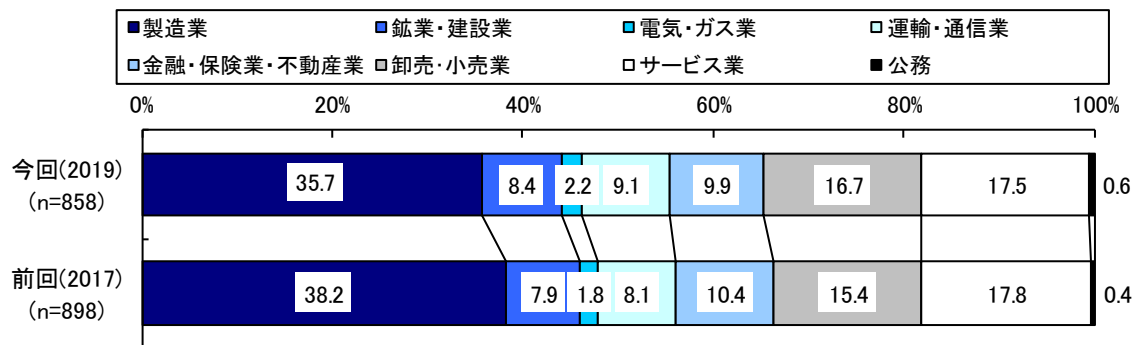
【回答企業の従業員規模】



注1：従業員・職員数は、正規および非正規の従業員・職員の合計(60歳以上を含む)。以下同様。

注2：四捨五入の関係で、小分類の%の計と、大分類の%の計が必ずしも一致しないことがある。以下同様。

【回答企業の業種】



(2) 調査期間

2019年6月15日～2019年11月1日まで

(3) 調査方法

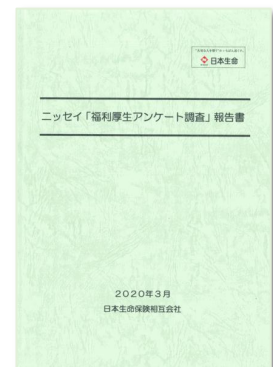
訪問聞き取り調査

(4) 調査協力・監修

株式会社ニッセイ基礎研究所

(5) 活用方法

現時点の企業・団体の福利厚生の状況把握

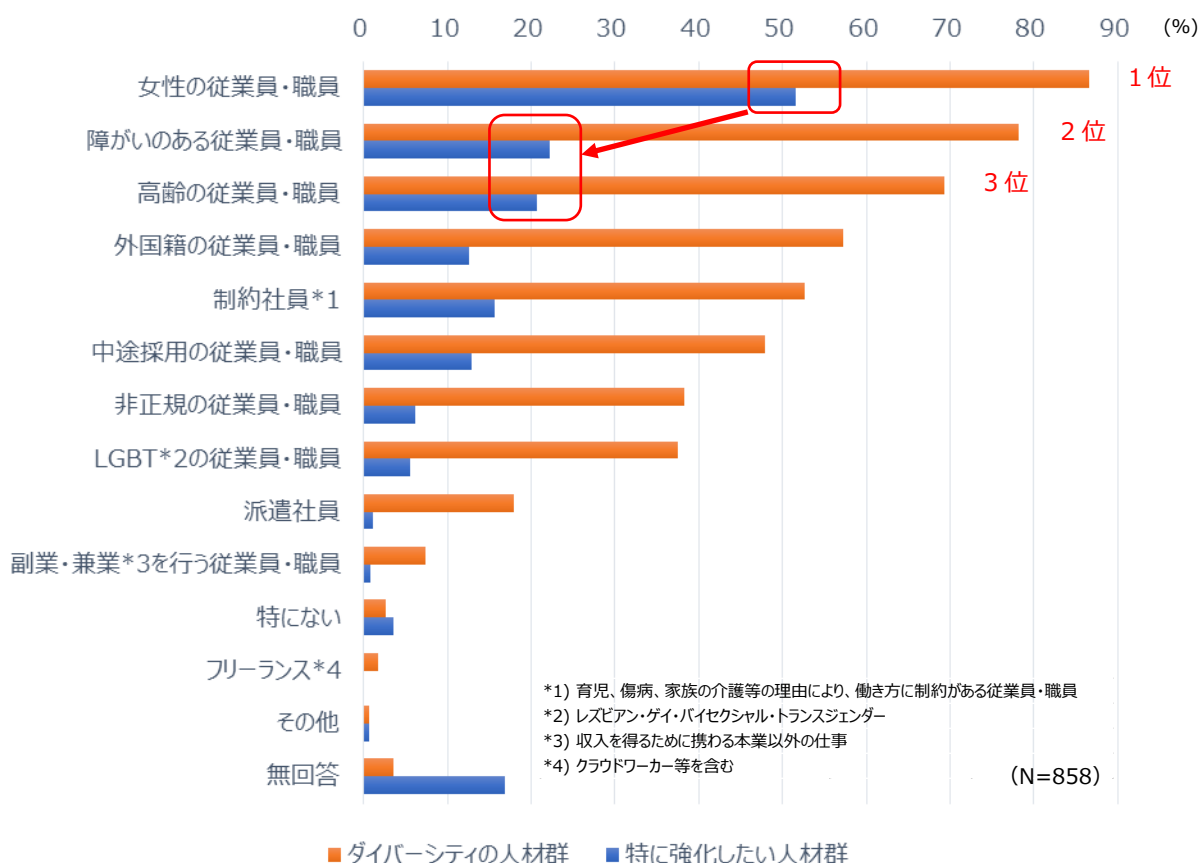


1-1. ダイバーシティマネジメント

ダイバーシティ（多様性）の対象となる人材群と特に強化したい人材群はともに上位3位が「女性の従業員・職員」「障がいのある従業員・職員」「高齢の従業員・職員」だが、強化したい人材群は障がい者や高齢者に比べて女性が高い。

障害者雇用促進法や高年齢者雇用安定法への取組みも求められており、ダイバーシティ＝女性活躍から意識の変化はあるが、より多様な人材が活躍できる環境へは道半ばである。

図表 1： ダイバーシティ(多様性)の人材群と特に強化したい人材群

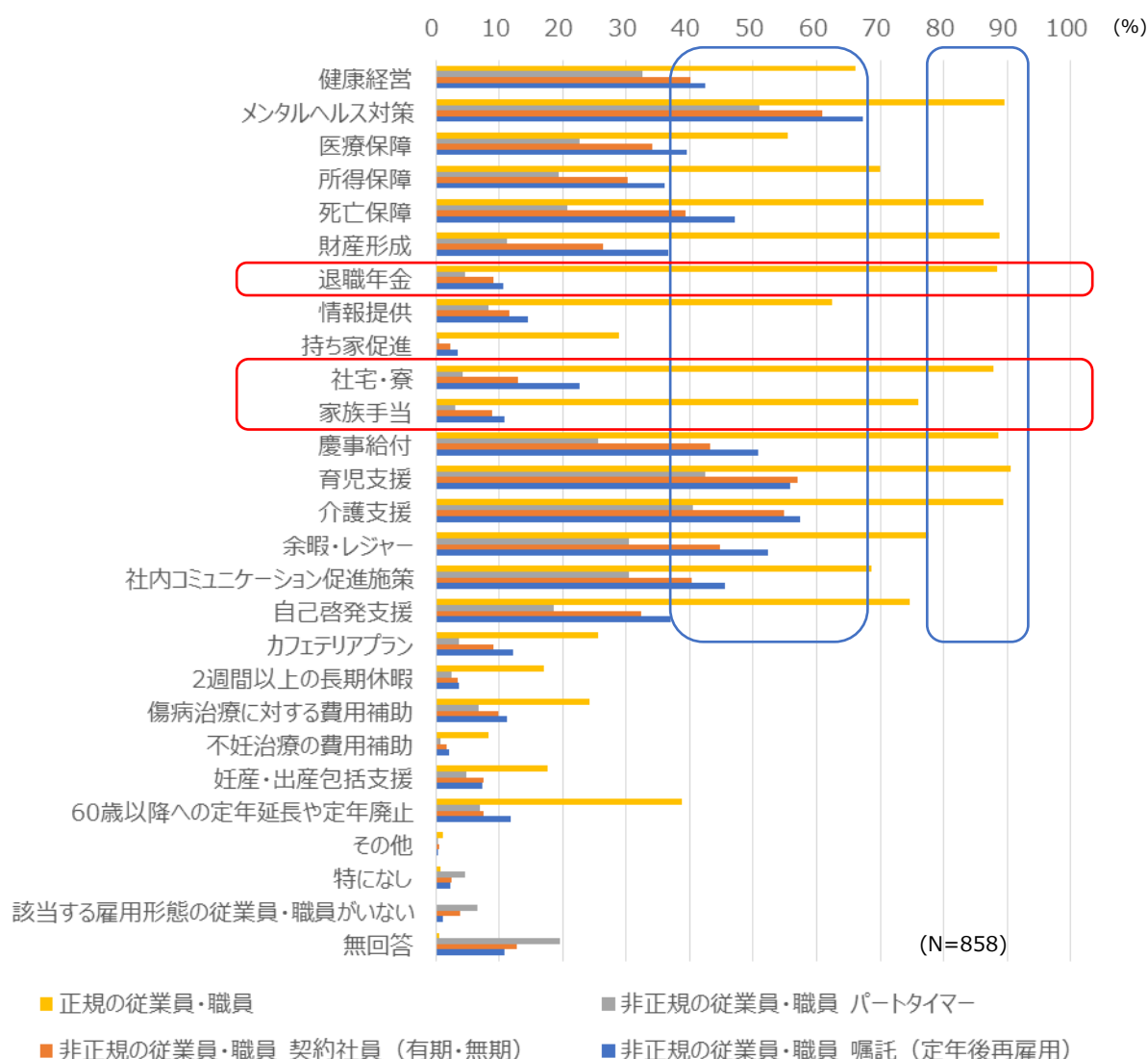


1-2. 福利厚生の実施状況

福利厚生を実施している領域について、正規の従業員・職員にはメンタルヘルス対策、死亡保障、財産形成、退職年金、社宅・寮、慶事給付、育児支援、介護支援といった幅広い領域が実施されている。

非正規の従業員・職員にはメンタルヘルス対策や育児支援、介護支援といった領域で取り組みがなされているが、退職年金、社宅・寮、家族手当のように正規の従業員・職員とは大きな差がある福利厚生も存在している。

図表 2： 福利厚生を実施している領域



<項目名の補足>

医療保障 (健康保険の付加給付など)、所得保障 (労災保険の付加給付、休業保障など)、死亡保障 (弔慰金、遺族・遺児育英年金など)、財産形成 (社内預金、従業員持株会など)、退職年金 (退職一時金を含む)、情報提供 (ライフプランセミナーなど)、社宅・寮 (家賃補助など)、家族手当 (扶養手当、配偶者手当、子ども手当など)、慶事給付 (結婚祝い金、出産祝い金など)、育児支援 (育児休業、ベビーシッター補助など)、介護支援 (介護休業、ホームヘルプ補助など)、余暇・レジャー (保養所、宿泊施設との提携など)、社内コミュニケーション促進施策 (社内レク補助など)、妊産・出産包括支援 (不妊治療を除く)、特になし・回答対象外 (公務員)

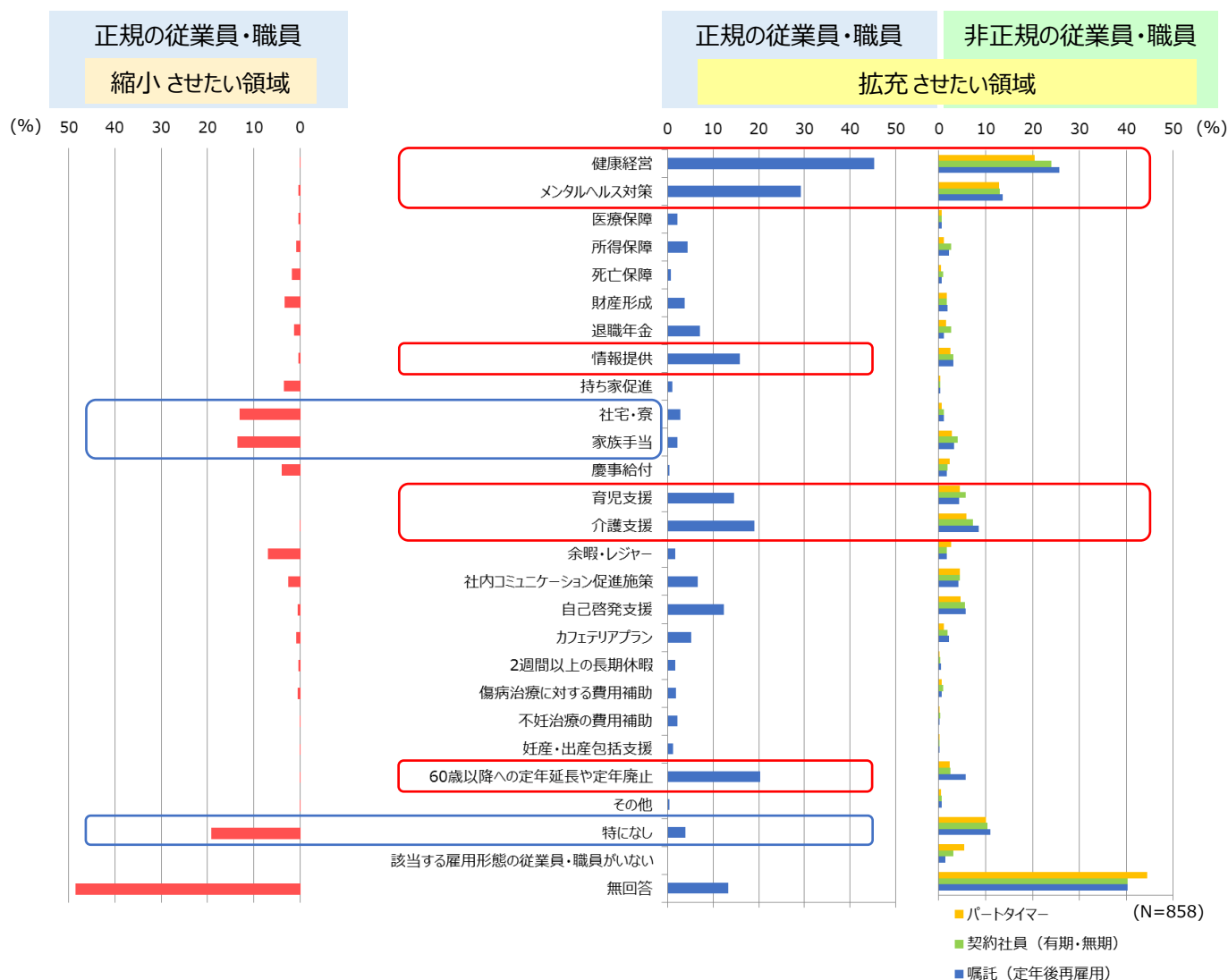
1-3. 福利厚生の今後の拡充、縮小の方向性

正規と非正規の従業員・職員ともに拡充したい領域は、「健康経営」「メンタルヘルス対策」「育児支援」「介護支援」があげられる。正規の従業員・職員には、「情報提供」や「60歳以降への定年延長や定年廃止」も拡充したい領域としてあげられている。

一方、正規の従業員・職員で福利厚生制度を縮小したい領域としては「社宅・寮」「家族手当」があげられており、「特になし」も一定割合存在している。

企業・団体において、旧来型の福利厚生の収束を進めつつ、時代の流れに合わせた再構築を検討している様子が見えてくる。

図表3： 福利厚生を拡充・縮小させたい領域



<項目名の補足>

医療保障（健康保険の付加給付など）、所得保障（労災保険の付加給付、休業保障など）、死亡保障（弔慰金、遺族・遺児育英年金など）、財産形成（社内預金、従業員持株会など）、退職年金（退職一時金を含む）、情報提供（ライフプランセミナーなど）、社宅・寮（家賃補助など）、家族手当（扶養手当、配偶者手当、子ども手当など）、慶事給付（結婚祝い金、出産祝い金など）、育児支援（育児休業、ベビーシッター補助など）、介護支援（介護休業、ホームヘルプ補助など）、余暇・レジャー（保養所、宿泊施設との提携など）、社内コミュニケーション促進施策（社内レク補助など）、妊産・出産包括支援（不妊治療を除く）、特になし・回答対象外（公務員）

1-4. 福利厚生全般に関する課題

福利厚生について、限られた予算や要員の中で、費用対効果の高い制度構築・運用を目指している状況がうかがえる。

一方、制度構築面では、福利厚生の配分が社宅や家族手当等の伝統的な家族類型（夫と専業主婦と子ども等）の従業員・職員に手厚く、育児・介護・治療などを抱える多様な従業員への対応ができていない状況で、運用面では、事務負担の大きさや従業員認知度の低さが課題として存在している実情がうかがえる。

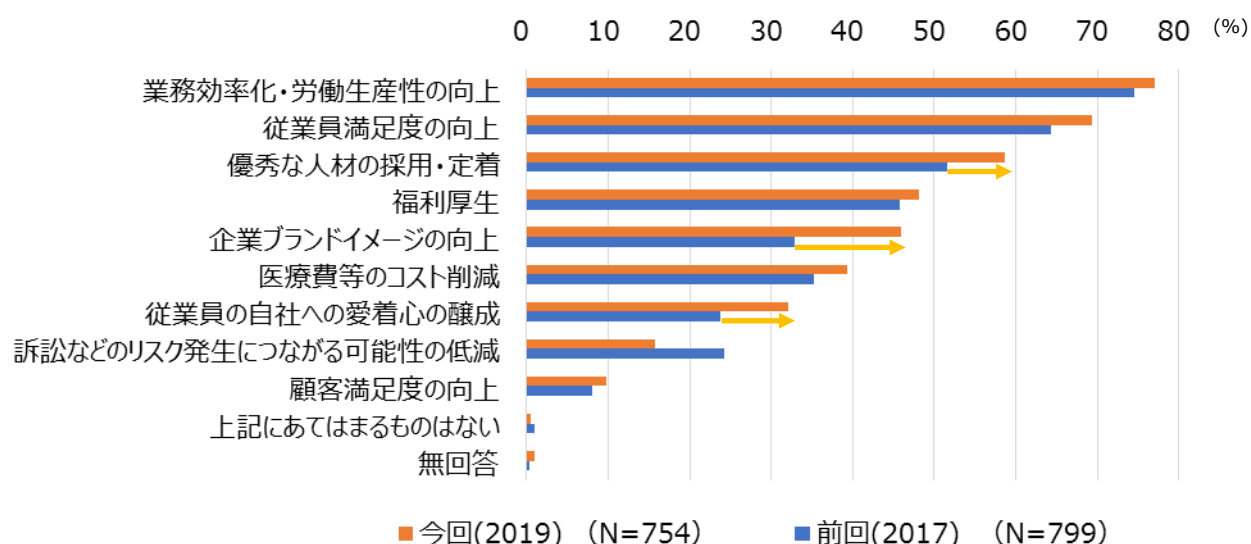
図表 4： 福利厚生全般に関する課題



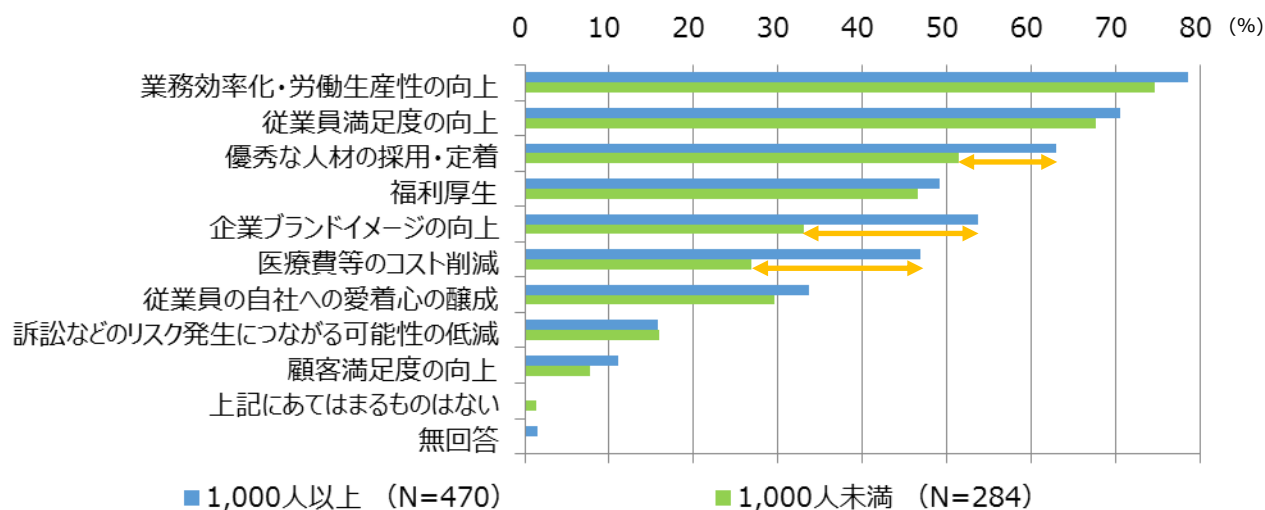
2-1. 健康経営の目的

健康経営の目的について、ほぼすべての項目で前回（2017 年）調査を上回り、健康経営に対する関心の高さがうかがえる結果となった。特に、「優秀な人材の採用・定着」「企業ブランドイメージの向上」「従業員の自社への愛着心の醸成」といった項目は大きく伸びている。また、従業員規模別にみると、規模が大きいほど取組みが進んでおり、健康経営をより活用している状況がうかがえた。

図表 5-1： 健康経営の目的（前回比較）



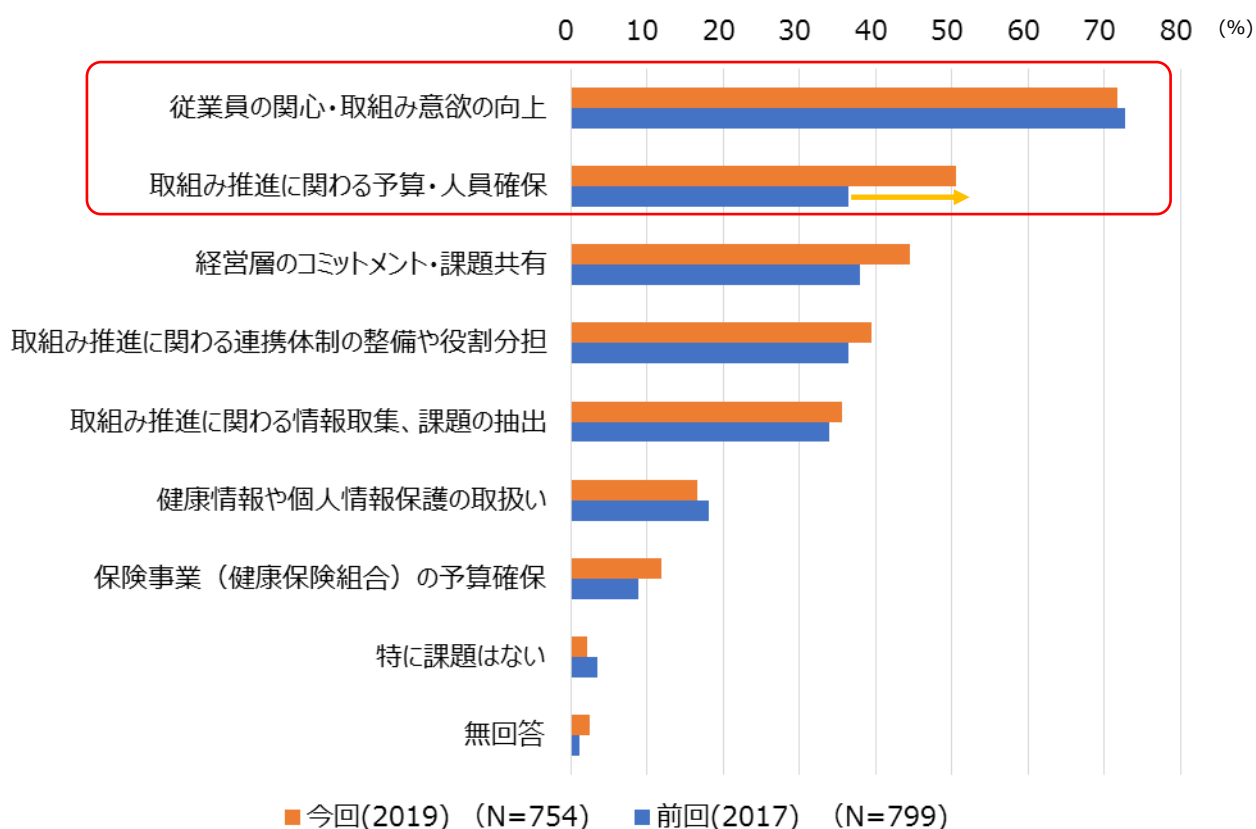
図表 5-2： 健康経営の目的（従業員規模別）



2-2. 健康経営の今後の課題とデータヘルス計画

健康経営の今後の課題としては、「従業員の関心・取組み意欲の向上」が前回（2017年）と同様に 1 位で、無関心層の取込みが引続き課題となっている。前回より大きく増えたのが「取組み推進に関わる予算・人員確保」となり、健康経営を進めていくなかで課題として大きくなってきていることがあきらかになった。

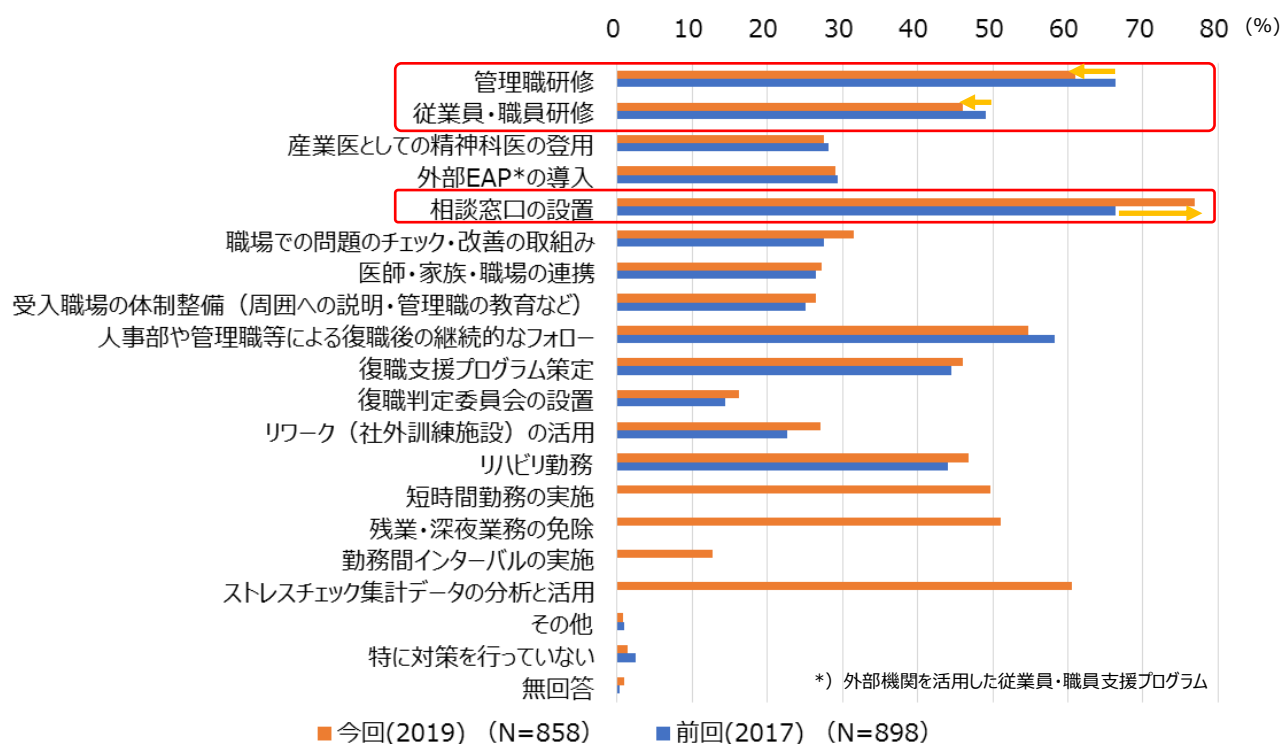
図表 6-1： 健康経営の今後の課題



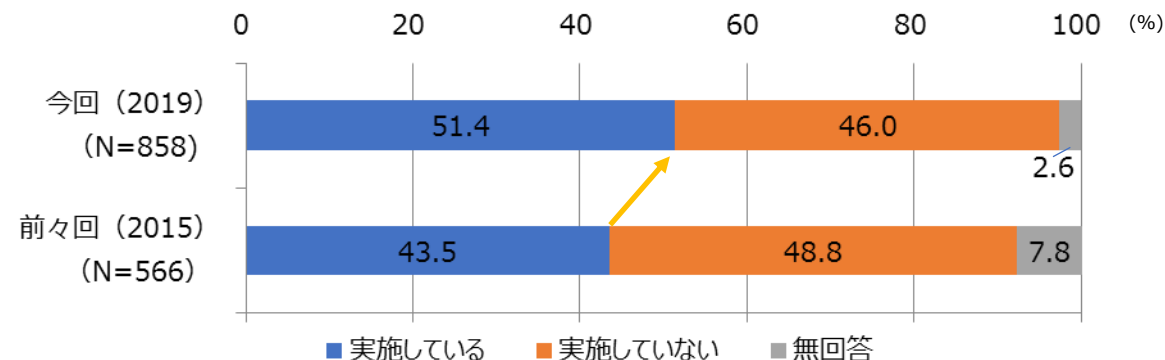
3. メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策について、ストレスチェック義務化（2015 年 12 月）以降、ラインケアやセルフケアなど管理職や従業員・職員向けの研修が減少するも、事業場内外の専門家によるケアである相談窓口の設置は増加。メンタルヘルス不調による休職者への給付（法定超）制度の充実が進んでいる状況もうかがえる。

図表 7-1： メンタルヘルス対策



図表 7-2： メンタルヘルスの不調により休職している正規の従業員・職員への給付（法定超）

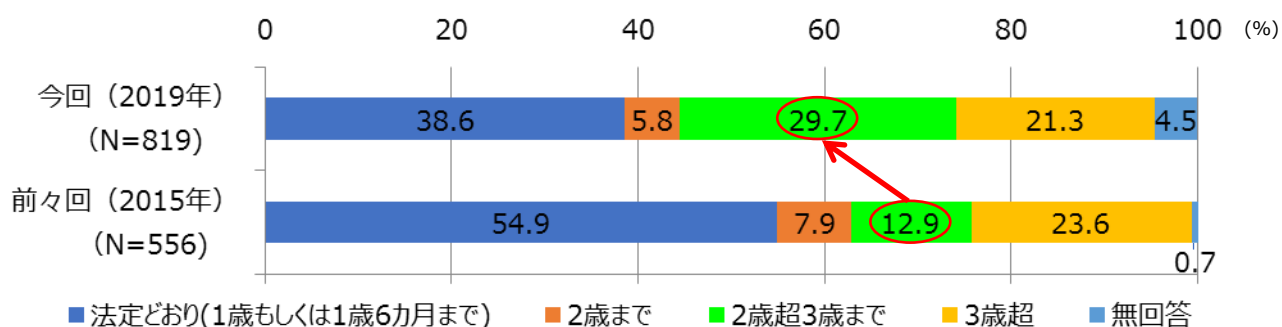


4-1. 育児支援の取組み

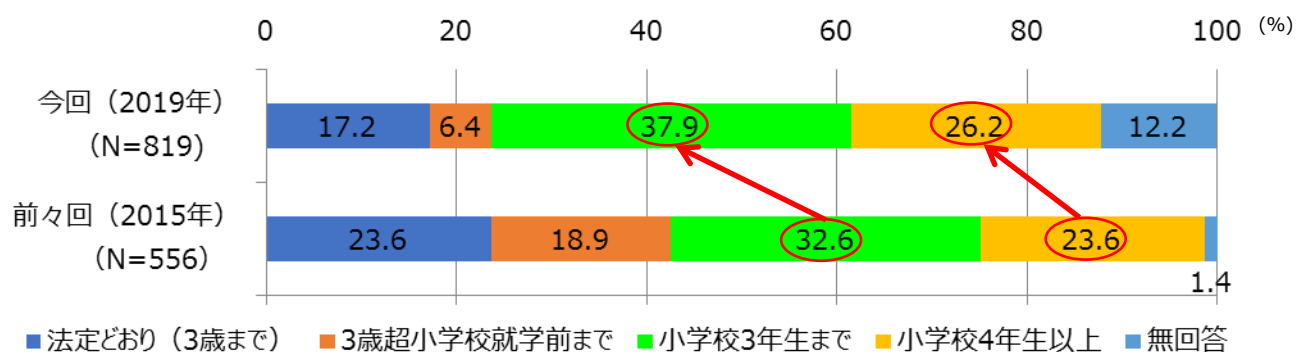
育児支援の取組みについて、育児休業および育児短時間勤務制度の適用期間はいずれも長期化の傾向。正規と非正規の従業員・職員ともに、柔軟な勤務に関する取組みが上位を占める。

また、事業所内保育所の定員の充足状況について、前々回（2015年）調査と比べると、「待機あり」「ほぼ満員」が減少し、「定員割れ」が増加している。

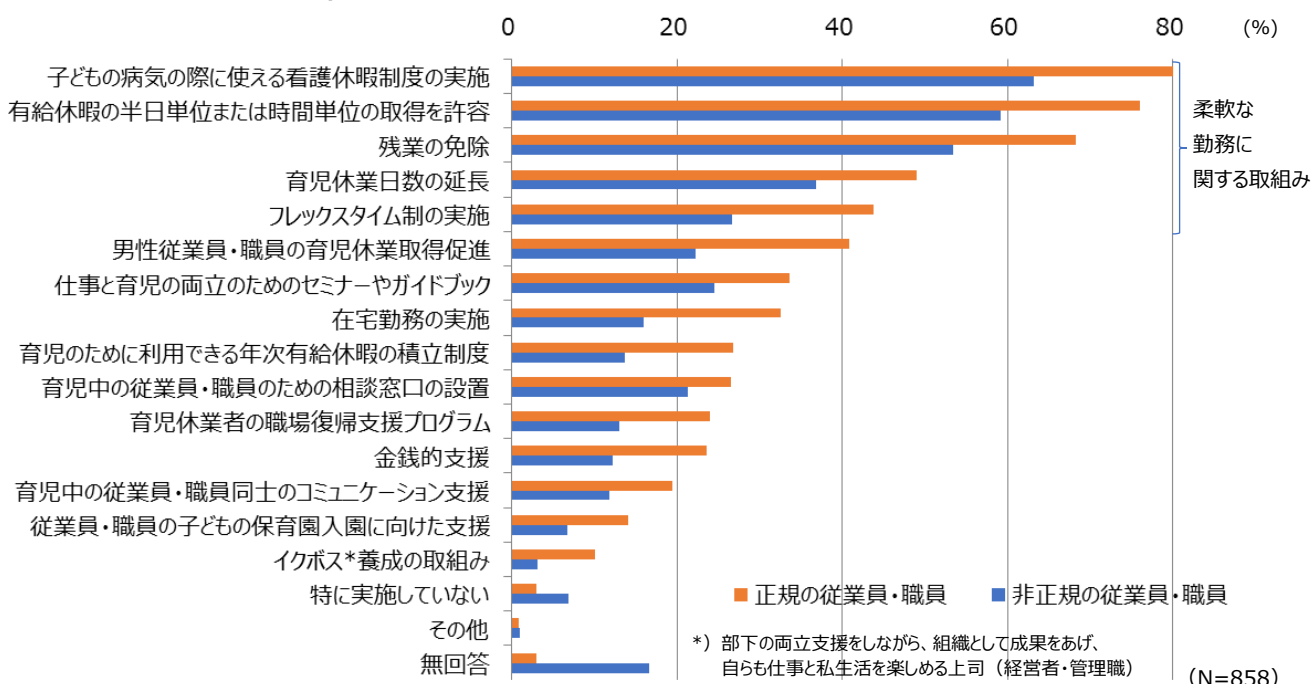
図表 8-1： 育児休業制度の適用期間



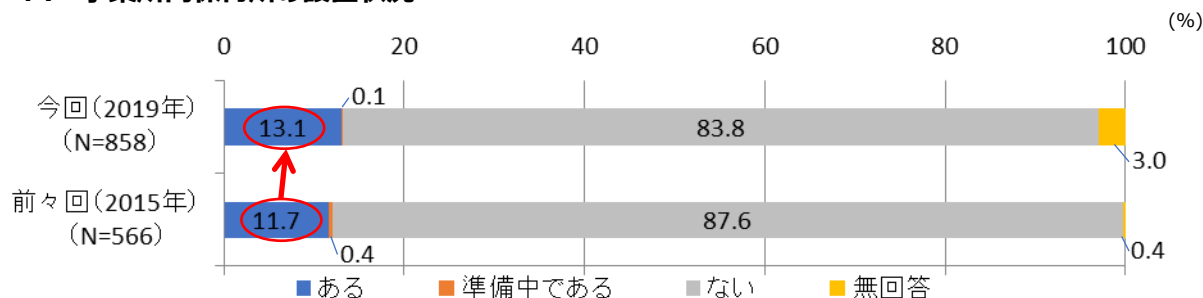
図表 8-2： 育児短時間勤務制度の適用期間



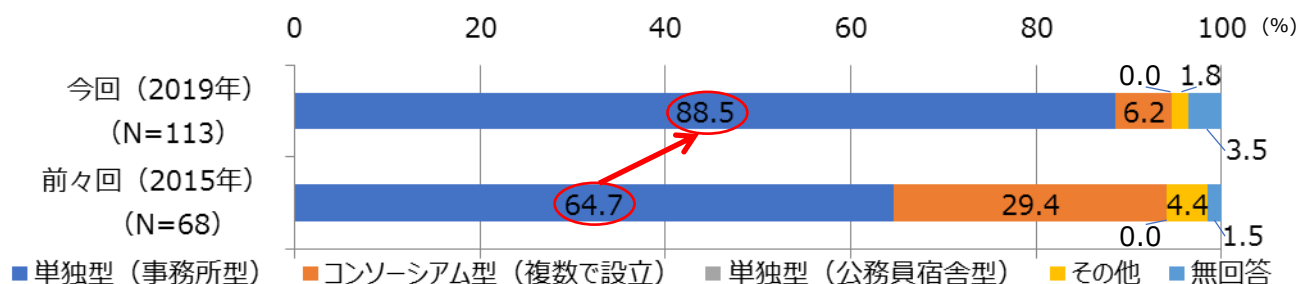
図表 8-3： 育児支援の取組み



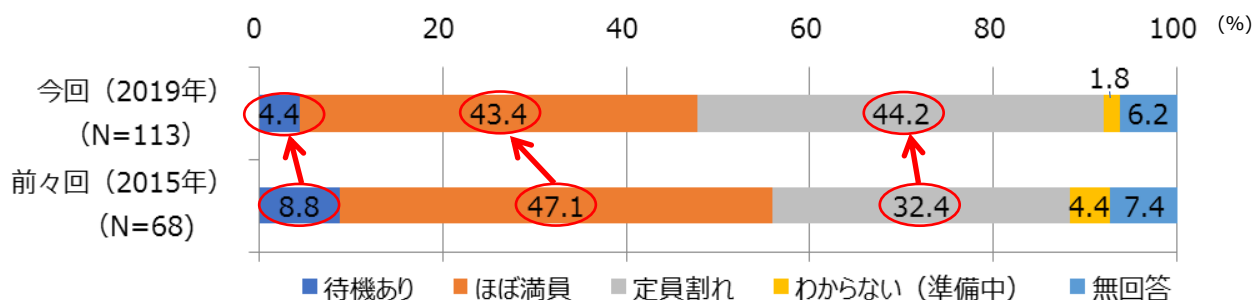
図表 8-4： 事業所内保育所の設置状況



図表 8-5： 事業所内保育所の設立形態



図表 8-6： 事業所内保育所の定員の充足状況

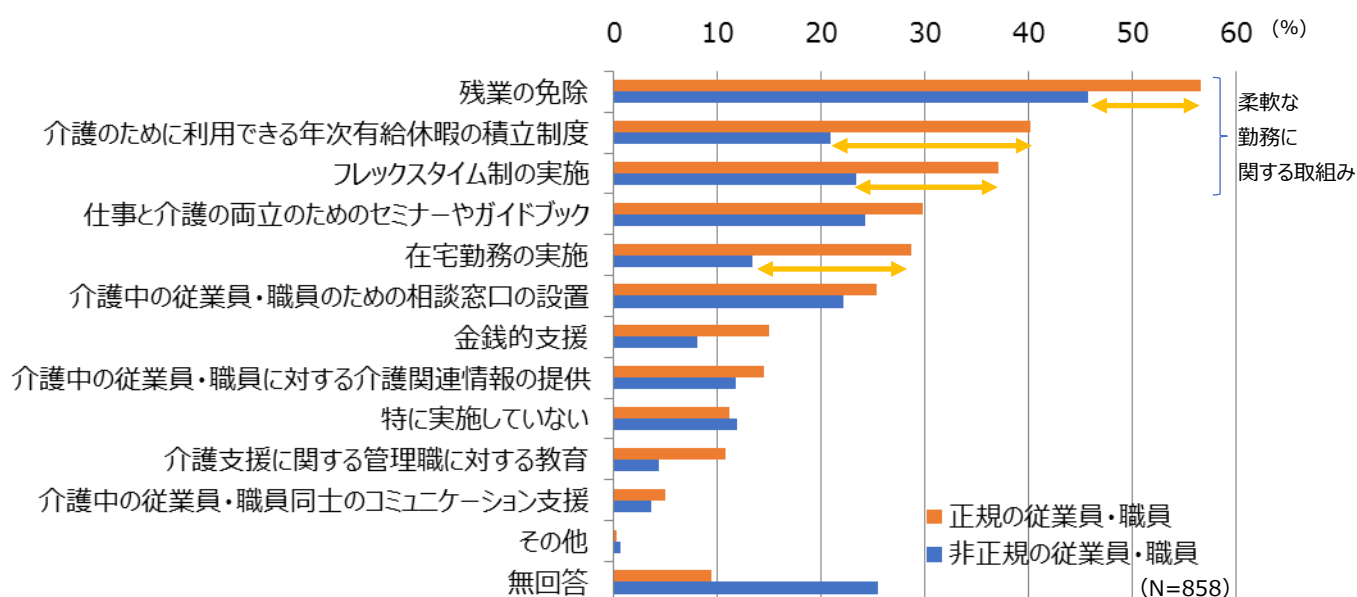


4-2. 介護支援の取組み

介護支援について、正規と非正規の従業員・職員ともに柔軟な勤務に関する取組みが上位だが、正規と非正規の従業員・職員に対する取組みには差がある。

所在地別では介護休業や介護短時間勤務以外の介護支援に取組む企業・団体の割合が「首都圏」で高く、従業員・職員に対する取組みには、所在地によって差が出ている状況もあきらかになった。

図表 9-1： 企業・団体の介護支援の取組み（介護休業や介護短時間勤務以外）



図表 9-2： 所在地別の企業・団体の介護支援の取組み（介護休業や介護短時間勤務以外）

(%)

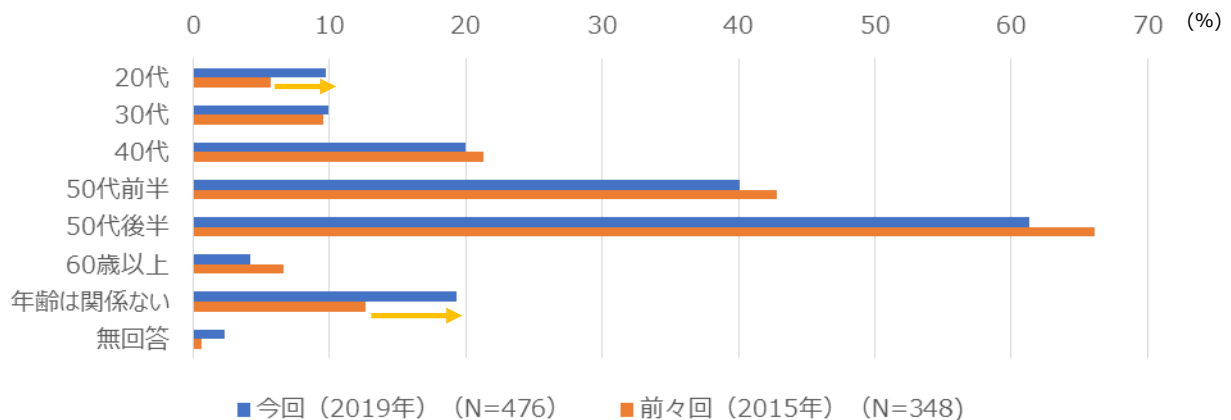
	平均	北海道・東北・北陸・関東	首都圏	中部	近畿	中国・四国・九州
介護のために利用できる年次有給休暇の積立制度	40.2	32.4	42.8	32.1	39.0	41.0
仕事と介護の両立のためのセミナーやガイドブック	29.8	11.8	36.9	28.2	22.5	12.8
介護中の従業員・職員に対する介護関連情報の提供	14.5	0.0	15.7	16.7	15.3	2.6
介護中の従業員・職員同士のコミュニケーション支援	4.9	2.9	5.7	5.1	3.6	5.1
介護中の従業員・職員のための相談窓口の設置	25.3	11.8	29.5	21.8	22.5	12.8
介護支援に関する管理職に対する教育	10.7	8.8	13.1	15.4	6.4	2.6
残業の免除	56.5	58.8	57.9	55.1	55.4	48.7
フレックスタイム制の実施	37.1	8.8	46.5	23.1	30.1	23.1
在宅勤務の実施	28.6	2.9	36.0	16.7	25.3	7.7
金銭的支援	15.0	5.9	17.2	11.5	14.1	10.3
その他	0.3	0.0	0.2	0.0	0.8	0.0
特に実施していない	11.1	14.7	7.4	15.4	14.9	17.9
無回答	9.4	17.6	7.4	5.1	12.4	15.4

(N=858)

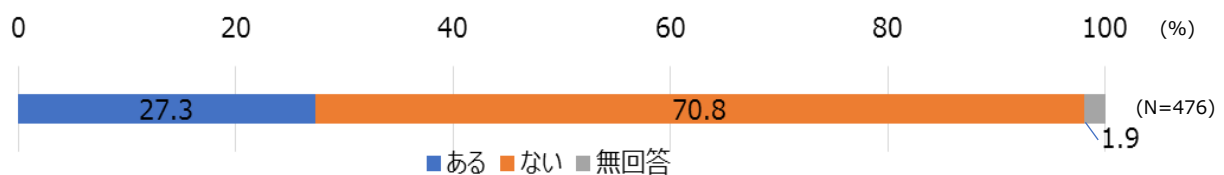
5. ライフプランセミナーの実施

50代を対象とするセミナーは依然多いものの、40代以上を対象としたセミナーは減少傾向。一方、20代や年齢を基準としないセミナーは増加。配偶者が参加可能なセミナーも3割近くの企業が実施。任意参加型のセミナーが増加するなど、年齢別の一律的な運営から多様な従業員・職員が柔軟な選択肢を持てる運営に変わってきている状況がうかがえる。

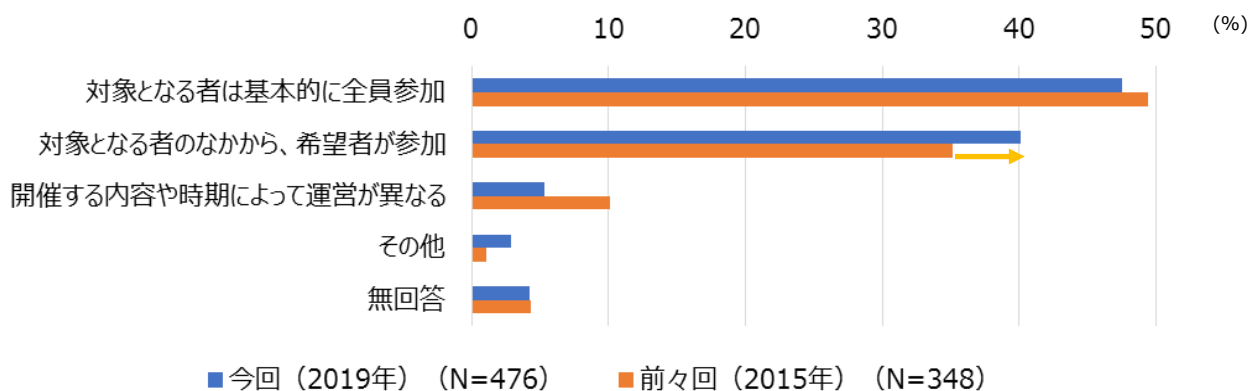
図表 10-1： ライフプランセミナーの対象年齢層



図表 10-2： 配偶者も一緒に参加できるライフプランセミナーの有無



図表 10-3： ライフプランセミナーの運営方法

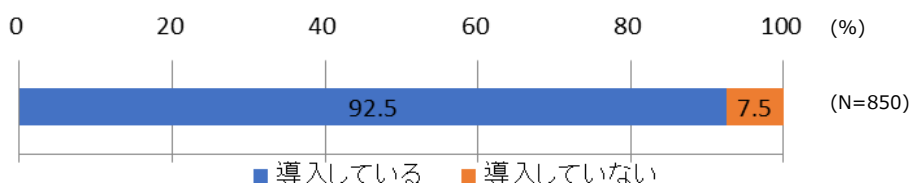


6. 弔慰金制度（死亡退職金を除く）の導入、団体保険の加入状況

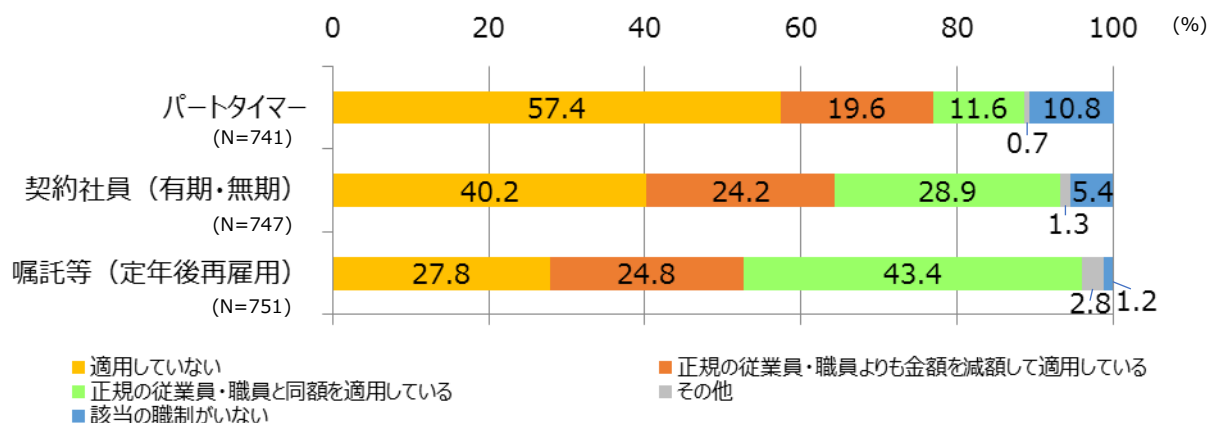
弔慰金制度を導入している企業・団体は 9 割以上で、非正規の従業員・職員へ制度を導入している企業も一定割合存在。

支給額の基準は「全員一律」とする企業・団体が最も多く、その支給対象も「正規と非正規の従業員・職員」とする割合が 5 割を超えている。

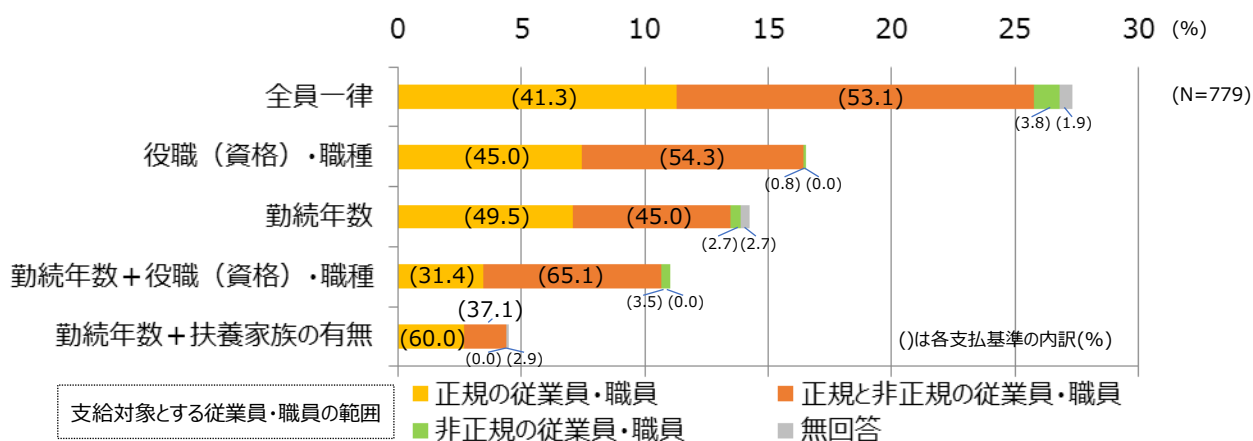
図表 11-1： 弔慰金制度（死亡退職金を除く）の導入状況



図表 11-2： 弔慰金制度の導入（非正規の従業員・職員）



図表 11-3： 弔慰金の支給額の基準（上位 5 位）



WS2019-1038 (2020.3.17)