



## 第43回 福利厚生

日本総合研究所 創発戦略センター  
スペシャリスト 小島 明子

就職先を選ぶ際には、自分の能力や適性に合った仕事かどうか大切ですが、給与条件や福利厚生が充実しているかを重要視する人も多いと思います。企業によって福利厚生の内容はさまざまですが、中には提携施設を割安で利用できたり、社員同士がコミュニケーションを取れる憩いの場としてカフェやバーのスペースがある企業もあるようです。従業員が効率的な仕事を行い、会社への定着率を向上させるためにも、魅力的な施策が必要になると考えます。(編集部・20歳代男性)

### 1. はじめに

第42回では、「取引先の働き方改革」について取り上げました。働き方改革を推進する上では、自社の従業員だけではなく、取引先の従業員にまで目を向けるといった、幅広い視点が必要です。さらに、自社の従業員の働きやすい環境づくりという点においては、給与といった金銭的な報酬だけではなく、福利厚生といった非金銭的な報酬にも目を向ける必要があります。よって、第43回は、「福利厚生」(本稿では、法定外福利厚生を「福利厚生」と表現)について取り上げます。

### 2. 企業が提供する福利厚生の実態

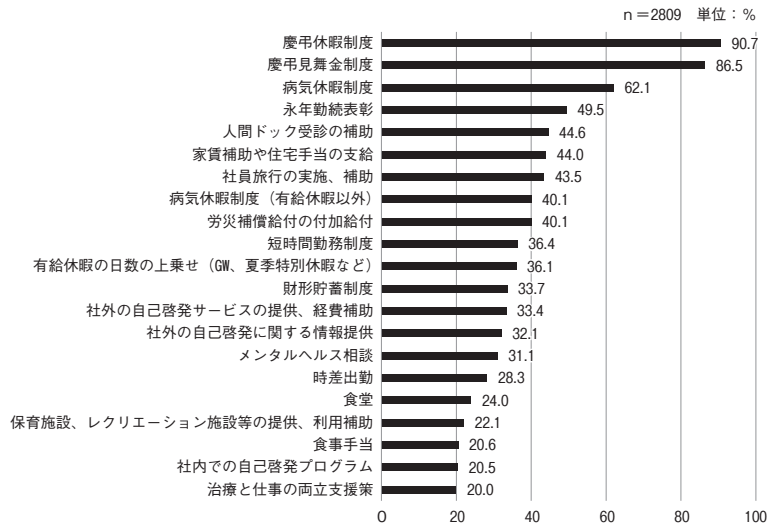
「企業における福利厚生施策の実態に関する調査-企業/従業員アンケート調査結果-」(独立行政法人労働政策研究・研修機構 2020年7月)では、福利厚生制度・施策の48項目について、企業に「施策の有無」(一部の事業所で実施している場合を含む)を尋ねています。制度・施策として最も多いのは、「慶弔休暇制度」(90.7%)であり、「慶弔見舞金制度」(86.5%)、「病気休職制度」(62.1%)、「永年勤続表彰」(49.5%)、「人間ドック受診の補助」(44.6%)と続いてい

ます。「休暇制度」、「慶弔災害」、「健康管理」に関連するものが並んでいますが、「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」に属するものまで含めれば、約4割を超えています【図表1】。

一方、従業員に対して、会社の福利厚生制度に満足しているかどうかを尋ねたところ、全体の傾向としては、「どちらともいえない」(50.2%)が半数近くを占め、「満足」と「不満足」の割合の差は同程度、男女別には大きな差はみられていません。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)を従業員に尋ねたところ、「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%)などが挙がっています【図表2】。

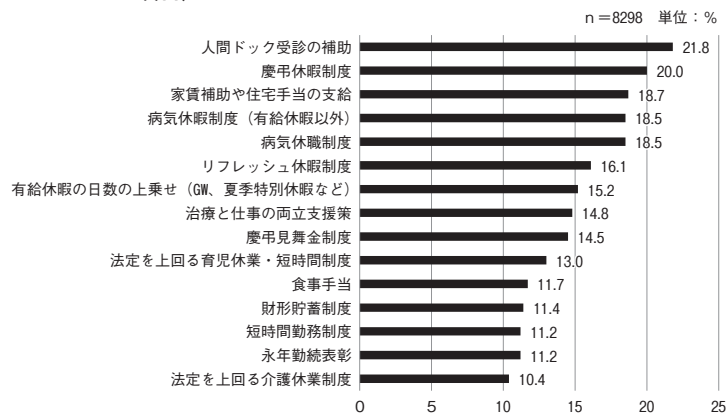
企業が提供している制度・施策と、従業員が求めている制度・施策を比べると、健康管理や休暇制度については、従業員のニーズに合った支援を行っている印象を受けます。ただし、「社員旅行の実施・補助」については、多くの企業が提供しているものの、従業員側では必要性が高いとは感じていないことがうかがえます。

〔図表1〕法定外福利厚生制度・施策の導入割合



出所：「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結果—」（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2020年7月）より日本総合研究所作成

〔図表2〕従業員・特に必要が高いと思うもの（10%以上の解答があった項目）



出所：「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結果—」（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2020年7月）より日本総合研究所作成

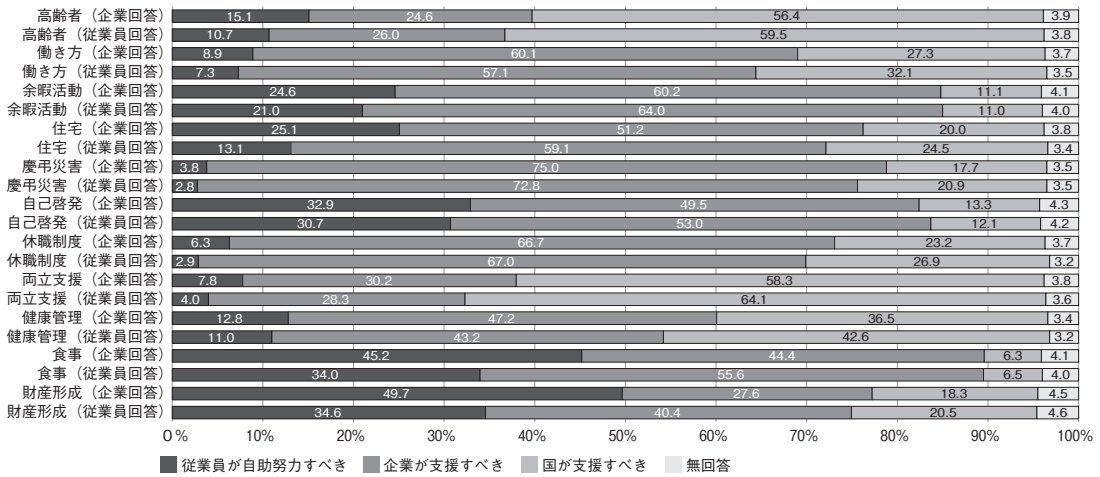
### 3. 今後、求められる福利厚生とは

同調査によれば、企業、従業員双方に、「従業員、企業、国はどのように関わるべきか」と尋ねたところ、企業においては、ほとんどのカテゴリで「企業が支援すべき」の割合が高いものの、「従業員が自助努力すべき」とする割合が「財産形成」（49.7%）と「食事」（45.2%）では最も高くなっています。従業員側を見ると、「財産形成」（40.4%）、「食事」（55.6%）の2

項目とも「企業が支援すべき」という回答割合が高くなっており、企業側と従業員側の意識に相違があることが分かります〔図表3〕。

「財産形成」については、現時点では、多くの企業が従業員の自助努力と考えているところですが、今後は、従業員の財産形成の支援として、企業が金融経済教育を行う機運が高まる可能性があります。その背景としては、主に二つの理由が挙げられます。一つ目は情報開示の要請が挙げられます。政府が発表した「資産所得倍増プラン」（令和4年11月28日策定）<sup>i</sup>の中

〔図表3〕 従業員、企業、国はどのようにかわるべきか〔(企業回答) n=2809〕〔(従業員回答) n=8298〕 単位：%



出所：「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結果—」（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2020年7月）より日本総合研究所作成

には、企業に対して、「人的資本可視化指針」も活用し、雇用者の資産形成を支援する取り組みを積極的に情報開示するように企業に促していくことが明記されました。既に、有価証券報告書において、従業員のファイナンシャル・ウェルネスや資産形成に関して記載している企業も出てきています。

二つ目には、企業内での金融経済教育の推進が挙げられます。金融庁では、国民の安定的な資産形成の支援に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針（案）（令和6年2月13日公表）<sup>ii</sup>をとりまとめました。その中では、職域での従業員向け教育の支援についても明記がされています。昨今、定年前の従業員に対するマネー研修を行う企業の話は耳にしますが、全従業員向けに金融経済教育を行う企業は非常に少ないと考えます。今後は、キャリア研修などと連携させながら、従業員向けの金融経済教育

を行う企業は増えるのではないのでしょうか。

## 4. 最後に

本稿では、従業員の福利厚生について取り上げ、企業が積極的に従業員に対して、金融経済教育を行うことが求められつつある現状について述べました。

最近では、仕事をしながら家族の介護に従事するビジネスケアラーの問題が注目されていますが、ビジネスケアラーが介護離職に至る理由の一つが、介護に関する自社の福利厚生制度を知らないことが挙げられます。従業員に対して金融経済教育を行う上では、資産運用に関わる情報にとどまらず、自社の福利厚生制度の内容とセットで情報提供を行うことが、従業員のキャリア形成を支援する上では有効だと考えます。

i [https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii\\_sihonsyugi/pdf/dabiplan2022.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/dabiplan2022.pdf)

ii <https://www.fsa.go.jp/news/r5/sonota/20240213/draft.pdf>

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』（経営書院）、『「わたし」のための金融リテラシー』（共著・金融財政事情研究会）、『中高年男性の働き方の未来』（金融財政事情研究会）、『女性と定年』（金融財政事情研究会）、『協同労働入門』（共著・経営書院）。