

コロナ時代に求められる 福利厚生サービスとは

テレワークの普及により、従業員は、コロナ前とは異なる福利厚生を求めるようになりました。一方で企業でも、出社を前提にしていた福利厚生の可否の議論が始まっています。これからの時代に求められる福利厚生と、見直しにおける留意点について解説します。

いづり社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士・PSR ネットワーク会員

内川 真彩美

経営戦略としての 福利厚生

福利厚生とは、給与や賞与のよ
うな労働の対価としての報酬とは
別に、従業員やその家族に提供す
る報酬やサービスのことです。

福利厚生は、社会保険や労働保
険のように法律で定められている
「法定福利厚生」と、企業が独自
に定められる「法定外福利厚生」
に分類できます。

「法定外福利厚生」は文字どお
り法律で定められたものではありませんので、企業に提供義務はあ
りません。

では、なぜ多くの企業が特別休
暇や各種手当、業務外で使用でき
るサービスを独自に提供している
のでしょうか。

企業が法定外福利厚生を提供す
る理由の1つは、従業員の満足度
やモチベーションを上げ、求人応
募者の増加を促すためです。

たとえば、ヘルスケアのサービ
スを充実させれば従業員は心身共
に健康で働き続けられますし、慶
弔時の一時金支給や休暇付与は生
活の安心に繋がるでしょう。

この企業では安心安全に働き続

けられるとなれば、離職率の低下
や仕事の意欲向上に繋がります。

実際に労働者を対象にした調査
では、福利厚生制度に満足してい
る人ほど、現在の企業に勤め続け
たいと思う割合が高いという結果
が出ています（独立行政法人労働
政策研究・研修機構「企業におけ
る福利厚生施策の実態に関する調
査（2020年）」）。

企業の三大経営資源は「ヒト」
「モノ」「カネ」だといわれていま
す（近年はここに「情報」が加わ
るようです）。

少子化、人口減少の日本では、
「ヒト」が一番希少価値のある資
源になりつつあるため、従業員の
定着や働きやすさを考えることの
重要性が高まっています。

つまり、企業独自の福利厚生の
提供が、経営戦略の一部になっ
てきているのです。

さらに、福利厚生費は、「社内
規程に明記する」「全従業員を対
象範囲としている」「金額が社会
通念上妥当である」の3つの条件
を満たす場合、経費計上が認めら
れ、非課税対象とすることができ
ます。

このように、福利厚生の導入
は、税制面でも企業にとってのメ

リットになり得ます。

新型コロナは福利厚生 のトレンドを変化させている

働き方改革や新型コロナがもたらした社会や個人の意識の変化は、従業員の福利厚生（以下、「福利厚生」は「法定外福利厚生」のこと）への考え方にも変化をもたらしています。

仕事選びの基準では、新型コロナを機に、福利厚生を重視する従

業員が増えています（図表1）。

また、従業員が求める福利厚生の中身も変化してきています。（図表2）

これらの変化の背景には、社会や生活への不安があると考えられます。実際に、働く人の約4人に

1人が、新型コロナ発生前より世帯の生活の程度が「低下した」と感じている点も見逃せません（独立行政法人労働政策研究・研修機構「新型コロナウィルスによる雇用・就業への影響等に関する調査

1 個人調査 第5回（2021年6月調査）。

社会情勢の悪化や生活の程度の低下により、従業員にとって福利厚生そのものの優先度が上がっているのです。

福利厚生に変化を与えたもう1つの大きな要因は、テレワークです。出社機会の減少は、勤務先との繋がりを希薄にし、心理的な孤独や不安を生み出しました。

また、テレワークではオフィスにあった設備や福利厚生サービスは享受できなくなり、労働環境が低下したように感じた従業員も少なくなかったようです。

このように、家で過ごす時間の増加、生活程度の低下の実感、従業員の不安を増長させているといえるでしょう。

そのような背景から、家で仕事をする、家で過ごす、家族と過ごす、といった、家に根差した福利厚生のニーズが顕在化していると考えられます。

また、テレワークができる部門とできない部門、同居の家族の有無、自宅環境の差異など、福利厚生に対して従業員間での不公平さを感じる声が強くなっていることも、押さえておきたい点です。

一方で、企業も新型コロナの影響で、提供できる福利厚生に変化が出てきました。

フィットネスクラブやマッサージ施設の利用、社員旅行や懇親会のようなイベントは、感染拡大防止の観点から自粛を求められるようになりました。

テレワークが主流になった企業では、通勤手当や社員食堂、社内カフェなどの要否は当然議論に上ります。

このように、企業と従業員の双方の福利厚生への考え方が変化しているいま、福利厚生を見直すよい機会なのです。

トレンドは自宅過ごす 時間に関するもの

新型コロナの影響で、テレワークや不要不急の外出自粛など、人々の生活スタイルは大きく変わりました。

そのため、テレワークをはじめとした、新型コロナを機に顕在化した不安や問題を解消する福利厚生がトレンドになってきています。いわば「問題解消型」の福利厚生といえるかもしれません。

ここでは、従業員が感じる不安

図表1 仕事選びの基準として大切にしていることの変化

新型コロナ前	新型コロナ後
1位 仕事内容 (60.0%)	1位 給料 (41.7%)
2位 働き方(勤務形態) (48.8%)	2位 仕事内容 (41.1%)
3位 給料 (44.7%)	3位 働き方(勤務形態) (32.3%)
4位 やりがい (30.0%)	4位 福利厚生 (31.2%)
5位 キャリアアップ (26.4%)	5位 勤務地 (28.1%)

アクサダイレクト生命保険株式会社「新型コロナウイルス感染拡大下における仕事観の変化への調査」(2021年)より作成

図表2 従業員が求める福利厚生の变化

新型コロナ前 (2019年度)	新型コロナ後 (2020年度)
1位 住宅手当・家賃補助 (57.0%)	1位 特別休暇 (73.2%)
2位 食堂・昼食補助 (42.3%)	2位 慶弔支援 (71.2%)
3位 特別休暇 (41.3%)	3位 ファミリーサポート (68.1%)
4位 ヘルスケアサポート (38.6%)	4位 ヘルスケアサポート (67.2%)
5位 自己啓発支援 (35.0%)	5位 住宅手当・家賃補助 (64.8%)

株式会社 OKAN「with コロナで変化する「働くこと」に関する調査」(2020年)より作成

■ 図表3 従業員が感じる不安や問題の一例

テレワークに伴う不安や問題	新型コロナに伴う不安や問題
<ul style="list-style-type: none"> 水道光熱費、通信費の負担増 自宅の労働環境整備 社内コミュニケーションの減少 外出減による疾病増 <ul style="list-style-type: none"> 運動不足 栄養バランスの偏り メンタル不調 育児や介護との両立の困難さ 	<ul style="list-style-type: none"> 自分や家族の感染 医療品や日用品の入手困難さ 友人や家族との繋がりの希薄化 生活資金減や将来の資金

や問題から、どのような福利厚生が導入されつつあるかを紹介していきます（図表3）。

(1) テレワーク環境の整備

テレワーク時の問題としてよく取り上げられるのは、自宅環境の整備です。

テレワークを行なうことで、出社時にはかからなかった水道代や光熱費、インターネット料金が発生します。

また、テレワークでの生産性向

上や疲労緩和のために、机や椅子、デイスプレイの購入をする人もいるでしょう。

福利厚生としてよく導入されているのは、テレワーク手当の支給です。

しかし、「手当」としての支給やテレワークの環境整備のための備品支給であっても、「会社からの貸与」でない限り、給与所得として課税対象になります。

そのため、最近では手当の支給ではなく、従業員の希望のオフィス家具等を自宅配送してくれるオプションの福利厚生サービスも多く出てきています。

(2) 自宅での時間が増えたことによる疾病の防止

がん検診や人間ドック受診のように、ヘルスケアに関する福利厚生は以前からニーズがありました。が、新型コロナを機に、この分野のトレンドも少しずつ変化しています。

自宅で生活する時間が増えたことで、運動不足や偏った食生活、生活習慣の乱れなど、従業員の健康不安が増えていることも理由の1つです。

近年、「健康経営」が注目されていることも相まって、ヘルスケア分野では多様な福利厚生サービスが誕生しています。

オンラインでヨガやフィットネスを受けられるサービスは、運動不足の解消のために効果的です。

従業員が好きな日時に受ける使い方もよいですが、定期的に体を動かしてほしいという思いから、日時を決め、勤務時間中に全員でストレッチやヨガを行なう企業も出てきています。

偏った食生活の解消のために、食材や弁当が自宅に届くサービスがあります。食事の福利厚生は、健康確保以外にも食費の経済的支援という意味も持つ点で、従業員からも喜ばれやすいです。

ほかにも、コミュニケーション不足や仕事のリフレッシュを促すために、コーヒーを自宅へ届けるサービスも生まれています。届いたコーヒーをみんなで楽しむ「カフェタイム」を導入する企業もあるようです。

また、オンライン飲み会の際におつまみが届くサービスや、コミュニケーション手当の支給などを取り入れる企業もあります。ここで紹介した福利厚生は

れも、ジムやフィットネスの実店舗利用費用、社員食堂や宴会費、給茶機や社内カフェのように、新型コロナ前に提供していた福利厚生を置き換える形で導入しやすいのが特徴です。

また、新型コロナが大きな不安や環境変化をもたらしたことで、メンタル不調を抱える人が増えました。そのため、メンタルヘルス対策の福利厚生を手厚くする企業も増えていきます。

オンラインやメールで専門家のカウンセリングを受けられるサービスは、早めに不安を相談できる場として有用です。

メンタル不調は、本人より周囲が気づくことも多いです。そのため、メンタルヘルスに関する福利厚生は、本人だけでなく家族を対象とするとより効果的でしょう。

(3) 育児・介護との両立支援

また、新型コロナによる各施設の休業により、テレワークと育児・介護の両立についてもたびたび話題となりました。

ことしは育児・介護休業法の大きな改正もあり、今後育児や介護の両立支援は社会的に重要度を増していきます。

そのための福利厚生として、育児や介護のための手当支給、託児所や一時保育の費用補助などを導入している企業が増えていきます。

最近では、法人向けの病児保育サービス、妊活・不妊治療に特化した福利厚生サービスも登場しています。そういった人の生活全般をサポートするものとして、家事代行サービスを福利厚生として選べる企業もあります。

このように、育児・介護と仕事の両立のための福利厚生のニーズは、ますます高まっていくことが予想されます。

(4) 将来のお金やキャリアの不安解消

新型コロナウイルスにより生活の程度が低下したと感じる人が増えたと紹介しましたが、そういった不安解消のために、ファイナンシャルプランナーやキャリアコンサルタントといった専門家へお金やキャリアの相談ができるサービスや、資産形成支援のサービスなども人気です。

(5) 福利厚生の不公平感の解消

従業員個人の生活は当然異なりますから、福利厚生のニーズも個

人によって異なります。

そのため、福利厚生は不公平感を生みやすくもあります。その問題を解消するためのサービスが、カフェテリアプランです。

企業は複数の福利厚生メニューを設定し、従業員はそのメニューの中から好きな福利厚生を選べるという仕組みです。付与されたポイント内で必要な福利厚生を自由に組み合わせることができ、従業員の不公平感を減少させる効果が期待できます。

福利厚生の見直しにあたり留意したいポイント

求められる福利厚生が変化してきたということは、同時に、不要となる福利厚生が出てくることも意味します。

ここで注意したい点は、大きく2点です。

1つめは、廃止する福利厚生を選定する際、現在の利用状況だけを見て決めるのは危険、ということです。

たとえば、介護手当の利用者が少なかったとしても、将来のことを見据え、介護手当があることが入社の際の1つになった従業員

がいるかもしれません。

そのため、利用状況だけを見るのではなく、アンケートなどを取って従業員の意見を聞くことを推奨します。

2つめは、不利益変更にならないようにすることです。

福利厚生は、あくまで企業が任意で提供している手当やサービスですが、廃止や減額が不利益変更となる場合があります。廃止する理由、代替りの福利厚生があるのか等の説明をきちんとし、従業員の合意を得ましょう。

「通勤手当を廃止して実費精算にします。その代わり、テレワーク手当を新設します」のように説明すれば、廃止に対しても従業員の納得感は得られるでしょう。

また、前述の介護手当のような例もあるため、制度廃止決定前に入社した従業員や、すでにその手当やサービスを利用している従業員に対しては、段階的に減額・縮小したうえで廃止するといった配慮を検討することも一案です。

いずれにせよ、福利厚生の廃止や減額の際には、労使で十分話し合いまししょう。

一方で、新しい福利厚生の導入の際には、経営理念や人材育成理

念など企業の経営方針に合っていると、企業にとっても有意義になります。

たとえば、企業として健康経営を進めたいのであればメンタルヘルスや運動、栄養管理などに関するもの、育児・介護による離職防止が経営目標にあるならば両立支援に関するもの、読書により知見を広めてほしいのであれば図書購入費の支給、のような形です。

福利厚生として提供すること、企業としての方針や思いをメッセージとして従業員へ伝えることにも繋がります。

福利厚生というと従業員のためのものというイメージが強いと思いますが、従業員の意見をすべて受け入れ、闇雲に導入・廃止を決定するのではなく、自社の理念と従業員のニーズのバランスを見て決定することを推奨します。

また、せっかくお金をかけて福利厚生を導入するわけですから、導入したら終わりではなく、従業員へサービスの周知をすることも重要です。

定期的に利用状況を確認し、場合によってはサービスの再検討をすること、より自社に合った福利厚生を構築しましょう。

うちかわ まさみ 大学卒業後、IT企業でSEとして勤務。現在は社会保険労務士として、前職での経験を活かし、フレックスタイム制やテレワークといった多様な働き方のための制度設計はもちろん、職場風土醸成にも積極的に取り組んでいる。