

## 従業員満足度を高める

# 「福利厚生」の あり方



深刻な人手不足のなかで、従業員の採用・定着は急務といえます。その際に有効な施策の1つとして、福利厚生の充実が挙げられます。そこで、従業員の採用と定着につながる福利厚生の効果的な導入・運用法を解説します。

エスプリーメ社労士事務所  
社会保険労務士

加藤 知美

人手不足に直面する企業にとって、人材の確保と同様に、既存の従業員に長く働いてもらうことが重要です。

そのための施策として検討したいのが「福利厚生」です。本稿では制度の概要とともに、従業員満足度を高める効果的な福利厚生の活用法を解説します。

### 法定福利厚生と 法定外福利厚生の違い

法定福利厚生も法定外福利厚生

も、ともに「福利厚生」の一種です。福利厚生とは、要するに「企業が雇用する従業員の健康や安全を守り、よりよい生活を送ってもらうために提供するもの」です。

企業は、従業員の労働の対価として給与や賞与などの賃金を支払います。福利厚生は、賃金とは別に提供される対価の1つと考えてよいでしょう。

### 法定福利厚生

法定福利厚生とは、企業が実施することが法律で義務付けられて

いるものです。たとえば、年次有給休暇や産前産後休業の付与、厚生年金保険といった社会保険料の拠出などです。その費用の一部は従業員自身が負担しなければなりません。

従業員が負担する費用については、給与明細に記載される「法定福利費」という項目で確認することができます。

従業員負担のある法定福利厚生として定められているのは、健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険です（図表1）。

それぞれの法定福利の費用は、従業員に給与として支給される金額から天引きするかたちで負担することが義務付けられています。

また、給与明細への記載はありませんが、労災保険料や子ども・子育て拠出金など、企業が100%負担する費用も法定福利費の1つになります。

なお、加入義務のある各種保険制度に加入しなかった場合や、法定福利費を支払わなかった場合は、懲役刑や罰金刑に処せられる可能性があります。

### 法定外福利厚生

法定外福利厚生とは、企業側で自由に定めることのできる福利厚

【図表1】従業員負担のある法定福利厚生

健康保険	従業員やその家族が病気や怪我、死亡、出産時に生活保障費の給付や休業を取得できる制度
介護保険	介護が必要になった場合に、費用の給付やサービスを受けられる制度
厚生年金保険	国民年金保険に上乗せする形で、会社で加入することができる公的年金制度
雇用保険	従業員の安定した生活や雇用の維持を促すとともに、求職者の就職を後押しする給付やサービスを受けられる制度

生です。法的な決まりはなく、罰則規定も設けられていません。

一例として、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2020年7月に公表した「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」では、大きく11種に分類されています（図表2）。

### 福利厚生の効果的な活用法

2種類ある福利厚生制度のうち、法定福利厚生は義務化されている制度であるため、当然ながら法律に沿ったかたちで付与しなけ

【図表2】 法定外福利厚生制度・施策の例

財産形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 財形貯蓄制度</li> <li>● 社内預金制度</li> <li>● 従業員持株制度・持株会</li> <li>● ストックオプション制度</li> <li>● 住宅取得のための融資制度</li> <li>● 金融関係の相談・セミナー</li> <li>● 教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸付け</li> </ul>
食事	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 食堂</li> <li>● 食事手当</li> <li>● 外部飲食店で利用できる食券等の配布</li> </ul>
健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 診療所、健康管理センター等医療施設</li> <li>● メンタルヘルス相談</li> <li>● 人間ドック受診の補助</li> <li>● 運動施設の設置</li> <li>● 運動施設・フィットネスクラブの利用補助</li> </ul>
両立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 法定を上回る育児休業・短時間制度</li> <li>● 法定を上回る介護休業制度</li> <li>● 企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）、情報の提供</li> <li>● 介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）、情報の提供</li> <li>● 治療と仕事の両立支援策</li> </ul>
休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 病気休職制度</li> <li>● 病気休暇制度（有給休暇以外）</li> <li>● リフレッシュ休暇制度</li> <li>● ボランティア休暇制度</li> <li>● 慶弔休暇制度</li> <li>● 有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）</li> </ul>
自己啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社内での自己啓発プログラム</li> <li>● 社外の自己啓発サービスの提供、経費補助</li> <li>● 社外の自己啓発に関する情報提供</li> <li>● 自己啓発のための休暇等の付与</li> </ul>
慶弔災害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 慶弔見舞金制度</li> <li>● 永年勤続表彰</li> <li>● 遺族・遺児年金</li> <li>● 労災補償給付の付加給付</li> </ul>
住宅	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 世帯用住宅・寮の整備</li> <li>● 家賃補助や住宅手当の支給</li> </ul>
余暇活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助</li> <li>● 運動会等のレクリエーション活動の実施</li> <li>● 社員旅行の実施、補助</li> </ul>
働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 短時間勤務制度</li> <li>● フレックスタイム制度</li> <li>● テレワーク</li> <li>● ノー残業デー等の設置</li> <li>● 時差出勤</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 退職前準備教育（セミナーなど）</li> <li>● 定年退職後の医療保障</li> <li>● 定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用</li> <li>● OＢ会等定年退職後の親睦活動</li> </ul>

出所：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」

【図表3】 従業員が「特に必要性が高いと思う制度・施策」



出所：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」

ればなりません。

一方、法定外福利厚生は企業側で自由に決めることができる制度であるため、より充実した内容を提供すれば従業員が満足感を覚え、他社との差別化を図るチャンスにすることができそうです。

そのなかでも、前出の調査によると、多くの従業員が必要だと感じている法定外福利厚生制度として、「健康管理」や「休暇制度」

が挙げられています（図表3）。

そのほか、住宅手当や財形貯蓄制度、食事手当など、企業による金銭支援制度も従業員の満足度を高めるのに適した制度です。

特に人間ドック受診の補助への関心が高く、従業員が自身の健康管理を行ないながら安心して働ける職場環境を整えるためには、一定の費用支援を実施することが効果的であることがわかります。

このようにニーズの高い法定外福利厚生を導入することで、従業員は各自の状況に合わせた働き方が可能となり、心身ともに安定した状態で働くことができるようになります。

その結果、従業員の企業に対する愛着意識（エンゲージメント）がより向上し、職場定着率アップや離職率低下へとつながります。

さらに、法定外福利厚生の存在に

よって働きやすい環境が整っている企業は求職者からの人気も高く、より優秀な人材を確保できるチャンスが増大します。

また、法定外福利厚生はコスト面においてもメリットがあります。制度の導入と運営に掛かる費用は税務上「福利厚生費」として経費に計上することができ、その分、税負担が軽減されます。

福利厚生費として認められるた

めには一定の要件がありますが、節税対策の一環としても検討する余地はあるでしょう。

## 導入・運用のポイント

独自の福利厚生制度を導入・運用するには、自社で行なう方法と、福利厚生代行サービスに外部委託する方法とがあります。

自社で行なうメリットは、外部へ委託するケースと比較するとコストが掛からず、自社の方針や状況に合わせたかたちで制度を導入・運用できる点です。

一方、外部委託をする場合は、社内に掛かるさまざまな負担を減らすことができます。

たとえば、制度を導入・運用するための人的コストを外部に負担してもらうことで、自社単独では提供しきれない充実した制度を従業員へ提供できる点などが、アウトソーシングのメリットといえるでしょう。

ここまでの内容を踏まえたうえで、独自の福利厚生制度を導入する際の流れを説明します。

### ① 従業員のニーズの調査

まず、企業の現状を洗い出すことから開始しましょう。従業員数

や男女比、正規・非正規比率といった項目をはじめ、アンケートや個別のヒアリングを通じて、就業環境に対する従業員のニーズや不満点を調査します。

### ② 導入する制度の候補を検討

従業員の要望を把握したあとは、制度の導入に要する予算や人的コストを考慮したうえで、導入する福利厚生制度の候補を複数洗い出します。

この段階で大切なことは、単に従業員の要望に応えるだけでなく、新規採用時に他社との差別化要因や企業PRにつながるか、あるいは従業員の満足度向上と定着につながるかどうかを長期的な視点で考えることです。

### ③ 制度の運用方法の決定

候補となる福利厚生制度の運用方法について、自社で行なうか外部へ委託するかを検討します。

単純に金銭補助を行なう制度の場合は、社内でルール化して実行することで自社で完結できます。

しかし、カフェテリアや保養施設の利用、運用期間が長期にわたる財形貯蓄、診療所やフィットネスクラブといった健康管理に関する制度の場合は、その制度に特化した外部委託サービスの導入を検討

したほうが、施設の調査や契約、制度設計などの人的コストを軽減できる点からも効率的です。

さらに、育児・介護に関する制度や休暇制度、年金・保険制度に上乗せするかたちの福利厚生制度の導入を検討する場合は、社会保険労務士などの専門家へ相談し、最新の法律情報を確認しながら進めるのが確実です。

## 独自の福利厚生制度の効果的な導入例

### 食品企業A社

食品企業A社は、女性従業員の比率が高いことから、育児をしながらでも働くことができる環境を整えるために「延長育児休業制度」を導入しました。

職場近隣が保育園入所の激戦区であることを考慮し、法律では子どもが2歳の誕生日を迎えるまでの期間とされている育児休業の延長制度や、分単位での有給取得が可能となる養育休暇制度を導入しています。

その結果、保育園が決まらずにやむなく離職する従業員や、復帰した後の育児と仕事の両立に悩む従業員が減り、離職率の低下へとつながっています。

### 製造業B社

コロナ禍を通じて、従業員からワクチン接種に関する支援の要望が増加したB社では、新型コロナウイルスやインフルエンザ、带状疱疹など、成人向けのワクチン費用の全額負担や、ワクチン接種休暇制度の導入を開始しました。

働き盛り世代から高齢者まで幅広い世代が勤務するなかで、制度の存在は従業員が自身の健康を見直すきっかけとなり、積極的に制度を活用しながら働く従業員が増加しました。

その後も定期的にアンケートを実施し、ニーズに応じた新たな制度導入に向けて、積極的な姿勢を従業員に示しています。

\* \* \*

福利厚生制度は、単に従業員の不満を解消するものではありません。原材料費の高騰、人手不足といった厳しい状況下でも、人材採用において他社との差別化を図り、人材の定着を促すなど、企業価値の向上につなげることができる施策です。

自社の状況を踏まえて適切な制度を検討し、就業規則なども照らし合わせながら、導入を検討してみたいかがでしょうか。▲

かとう ともみ 2014年にエスプリーメ社労士事務所を設立。就業規則・広報誌作成事業の2本柱を軸に、専門知識をわかりやすく伝えることをモットーに企業支援や執筆に取り組んでいる。