

第Ⅰ部 「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

第1章 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

勤労者の福利厚生については、非正規雇用労働者の増加など就業構造が変化するなか、各企業が様々な取組みを重ねている。そこで、企業における福利厚生制度・施策の現状や従業員のニーズなどを探るため、アンケート調査を実施した。本調査は厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課勤労者福祉事業室からの要請により実施したものである。

2. 調査名

「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」

3. 調査対象

平成 26（2014）年経済センサス基礎調査（確報）の企業分布に従い、東京商工リサーチの企業情報データベースから、産業・規模別に層化無作為抽出した、全国の 10 人以上規模の民間企業 1 万 2,000 社（農林漁業、鉱業を除いた 15 大産業）と、そこで働く従業員約 5 万 4,000 人（従業員票は企業の規模に応じ、1 社あたり「30 人未満」規模 3 枚、「30～99 人」規模 6 枚、「100～299 人」規模 9 枚、「300 人以上」規模 12 枚をそれぞれ配分）

4. 調査方法および実施時期

方法：郵送による調査票の配付・回収

時期：2017 年 10 月 28 日～12 月 20 日

5. 有効回収数：

企業 2,809 社/有効回答率 23.4%

従業員 8,298 人/有効回答率 15.4%

第2章 企業調査の結果

1. 回答企業の属性

回答企業について、属性は図表 2-1-1～2-1-4 の通り。

図表 2-1-1 企業調査の回答属性（従業員規模、女性従業員比率）

		n	%
	合計	2,809	100.0
従業員規模	30人未満	1,512	53.8
	30～99人	815	29.0
	100～299人	285	10.1
	300人以上	133	4.7
	無回答	64	2.3
女性従業員比率	30%未満	1,185	42.2
	30%以上～50%未満	483	17.2
	50%以上	1,077	38.3
	無回答	64	2.3

図表 2-1-2 企業調査の回答属性（正規従業員数）

		n	%
	合計	2,809	100.0
正規従業員規模	30人未満	1,829	65.1
	30～99人	599	21.3
	100～299人	175	6.2
	300人以上	70	2.5
	無回答	136	4.8

図表 2-1-3 企業調査の回答属性（業種）

		n	%
	合計	2,809	100.0
業種	建設業	354	8.3
	製造業	473	27.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	27	1.3
	情報通信業	49	3.2
	運輸業、郵便業	123	7.6
	卸売業、小売業	455	15.2
	金融業、保険業	25	2.9
	不動産業、物品賃貸業	23	1.0
	学術研究、専門・技術サービス業	59	2.5
	宿泊業、飲食サービス業	132	4.4
	生活関連サービス業、娯楽業	51	1.5
	教育、学習支援業	110	2.5
	医療、福祉	594	4.2
	複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	9	0.3
	サービス業（他に分類されないもの）	210	13.4
	その他	114	2.8
	無回答	1	0.6

図表 2-1-4 企業調査の回答属性（正規従業員のおおよその平均年齢/平均勤続年数）

おおよその平均年齢 （正規従業員）		n	%	おおよその平均勤続年数 （正規従業員）		n	%
	合計	2,809	100.0		合計	2,809	100.0
	30歳未満	28	1.0		3年未満	58	2.1
	30～35歳未満	236	8.4		3～5年未満	242	8.6
	35～40歳未満	561	20.0		5～10年未満	855	30.4
	40～45歳未満	907	32.3		10～15年未満	835	29.7
	45～50歳未満	589	21.0		15～20年未満	500	17.8
	50～55歳未満	287	10.2		20～25年未満	173	6.2
	55～60歳未満	115	4.1		25～30年未満	68	2.4
	60歳以上	41	1.5		30年以上	24	0.9
	無回答	45	1.6		無回答	54	1.9

2. 福利厚生制度・施策（サービス）の項目について

本調査（企業、従業員とも）では、法定外福利厚生制度・施策について11のカテゴリに分け、それぞれのカテゴリに該当する具体的な制度・施策48項目を当てはめている（図表2-2-1参照）。この中で、伝統的なもの（財産形成、食事、住宅など）以外に、近年注目されているカテゴリとして、「健康管理」、「休暇制度」、「働き方」「両立支援」、「自己啓発」にも注目した。

図表 2-2-1 法定外福利厚生制度・施策

財産形成	1	財形貯蓄制度
	2	社内預金制度
	3	従業員持株制度・持株会
	4	ストックオプション制度
	5	住宅取得のための融資制度
	6	金融関係の相談・セミナー
	7	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け
食事	8	食堂
	9	食事手当
	10	外部飲食店で利用できる食券等の配布
健康管理	11	診療所、健康管理センター等医療施設
	12	メンタルヘルス相談
	13	人間ドック受診の補助
	14	運動施設の設置
	15	運動施設・フィットネスクラブの利用補助
両立支援	16	法定を上回る育児休業・短時間制度
	17	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
	18	法定を上回る介護休業制度
	19	介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）、情報の提供
	20	治療と仕事の両立支援策

図表 2-2-1 法定外福利厚生制度・施策(続き)

休暇制度	21	病気休職制度
	22	病気休暇制度（有給休暇以外）
	23	リフレッシュ休暇制度
	24	ボランティア休暇制度
	25	慶弔休暇制度
	26	有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）
自己啓発	27	社内での自己啓発プログラム
	28	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助
	29	社外の自己啓発に関する情報提供
	30	自己啓発のための休暇等の付与
慶弔災害	31	慶弔見舞金制度
	32	永年勤続表彰
	33	遺族・遺児年金
	34	労災補償給付の付加給付
住宅	35	世帯用住宅・寮の整備
	36	家賃補助や住宅手当の支給
余暇活動	37	保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助
	38	運動会等のレクリエーション活動の実施
	39	社員旅行の実施、補助
働き方	40	短時間勤務制度
	41	フレックスタイム制度
	42	テレワーク
	43	ノー残業デー等の設置
	44	時差出勤
高齢者	45	退職前準備教育（セミナーなど）
	46	定年退職後の医療保障
	47	定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用
	48	OB会等定年退職後の親睦活動

3. 回答企業の経営状況および方針等

回答のあった企業の経営、雇用全般に関する状況および方針等についての回答状況は以下の通り。

全般的な傾向は、従業員規模・業種によっても異なるが、従業員の採用・確保については「困難」と「やや困難」を合すると7割を超えている(図表2-3-1)。業種別では特に「運輸業、郵便業」(77.2%)、「宿泊業、飲食サービス業」(80.3%)、「建設業」(77.1%)、「医療、福祉」(76.4%)で「困難」とする割合が高い。定着状況は「変わらない」が半数前後を占めており(図表2-3-2)、「よくなった」(「やや」を含む)は28.0%、「悪くなった」、「やや」を含む)は17.3%。

定着状況についての認識(図表2-3-3)は「非常に問題視」と「やや問題視」を合わせて半数以上(57.3%)にのぼり、とくに300人以上規模では76%に達する。従業員の過不足状況についても(図表2-3-4)、「不足」「やや不足」が多数を占め、従業員規模が大きいほど不足感が強い。直接雇用非正規従業員の雇用に関しては(図表2-3-5)、「現状程度を維持する」が半数を超え(53.8%)、次いで「増やす」「やや増やす」を合せた割合が4割近く(38.3%)にのぼっている。企業業績の傾向(図表2-3-6)は「横ばい」が約4割だが、上向き傾向とみる割合が下向き傾向とみる割合より12.4ポイント高い。

図表 2-3-1 従業員の採用・確保の状況(規模別・業種別)

従業員の採用・確保の状況について、どのように認識しているか（SA）								単位:%
			困 難	やや 困 難	い ど え ち な ら い も	やや 容 易	容 易	無 回 答
（規模計）		100%(2,809社)	29.8	41.8	23.2	3.6	0.9	0.7
規 模 別 従 業 員 の	30人未満	100%(1,502社)	29.0	39.2	25.6	4.2	1.4	0.7
	30～99人	100%(815社)	31.3	43.2	21.5	3.4	0.5	0.1
	101～299人	100%(285社)	31.6	50.9	15.8	1.8	0.0	0.0
	300人以上	100%(133社)	27.1	47.4	24.1	1.5	0.0	0.0

図表 2-3-1 続き

			困 難	や や 困 難	い ど え ち な い と も	や や 容 易	容 易	無 回 答
	(規模計)	100%(2,809社)	29.8	41.8	23.2	3.6	0.9	0.7
業 種 別	建設業	100%(354社)	35.6	41.5	20.3	1.4	0.3	0.8
	製造業	100%(473社)	25.2	46.1	23.0	4.2	0.4	1.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	100%(27社)	14.8	51.9	25.9	7.4	0.0	0.0
	情報通信業	100%(49社)	14.3	67.3	18.4	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	100%(123社)	43.9	33.3	20.3	2.4	0.0	0.0
	卸売業、小売業	100%(455社)	28.4	33.8	30.5	5.1	1.5	0.7
	金融業、保険業	100%(25社)	12.0	52.0	28.0	8.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	100%(23社)	26.1	39.1	30.4	4.3	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	100%(59社)	25.4	42.4	27.1	3.4	0.0	1.7
	宿泊業、飲食サービス業	100%(132社)	38.6	41.7	12.1	3.8	0.8	3.0
	生活関連サービス業、娯楽業	100%(51社)	31.4	49.0	15.7	3.9	0.0	0.0
	教育、学習支援業	100%(110社)	16.4	45.5	28.2	7.3	1.8	0.9
	医療、福祉	100%(594社)	34.8	41.6	18.9	3.4	1.0	0.3
	複合サービス事業	100%(9社)	11.1	44.4	33.3	0.0	11.1	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	100%(210社)	26.7	45.7	24.3	2.4	1.0	0.0
	その他	100%(114社)	21.9	36.8	34.2	2.6	2.6	1.8

図表 2-3-2 従業員の定着状況（5年間の変化）（規模別・業種別）

従業員の定着状況は、この5年間でおよそどのように変化したか（SA）

単位:%

			た よ く な っ た	な や っ た よ く	い 変 わ ら な	な や っ た 悪 く	た 悪 く な っ た	無 回 答
	(規模計)	100%(2,809社)	9.5	18.5	53.8	12.6	4.7	0.7
規 模 別 の 従 業 員	30人未満	100%(1,512社)	11.7	17.1	55.5	10.8	4.5	0.5
	30～99人	100%(815社)	8.0	21.2	52.3	13.4	4.9	0.2
	101～299人	100%(285社)	5.3	18.6	53.3	17.9	4.6	0.4
	300人以上	100%(133社)	3.0	24.1	49.6	18.0	4.5	0.8

図表 2-3-2 続き

		全 体	た よ く な っ	な や っ た よ く	い 変 わ ら な	な や っ た 悪 く	た 悪 く な っ	無 回 答
(規模計)		100%(2,809社)	9.5	18.5	53.8	12.6	4.7	0.7

業 種 別	建設業	100%(354社)	10.2	16.7	57.3	10.5	4.5	0.8
	製造業	100%(473社)	8.7	16.5	57.7	12.7	3.8	0.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	100%(27社)	7.4	14.8	55.6	18.5	3.7	0.0
	情報通信業	100%(49社)	8.2	24.5	49.0	12.2	4.1	2.0
	運輸業、郵便業	100%(123社)	9.8	16.3	47.2	14.6	12.2	0.0
	卸売業，小	100%(455社)	9.2	17.4	58.0	12.1	3.1	0.2
	金融業，保	100%(25社)	12.0	8.0	64.0	12.0	4.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	100%(23社)	17.4	21.7	43.5	13.0	4.3	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	100%(59社)	11.9	16.9	57.6	10.2	1.7	1.7
	宿泊業，飲食サービス業	100%(132社)	6.8	22.7	47.0	15.2	5.3	3.0
	生活関連サービス業，娯楽業	100%(51社)	7.8	25.5	45.1	15.7	5.9	0.0
	教育，学習支援業	100%(110社)	2.7	20.9	68.2	5.5	2.7	0.0
	医療，福祉	100%(594社)	10.9	21.9	47.0	13.1	6.1	1.0
	複合サービス事業	100%(9社)	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	100%(210社)	11.0	15.7	53.3	14.8	5.2	0.0
	その他	100%(114社)	11.4	17.5	53.5	13.2	2.6	1.8

図表 2-3-3 従業員の定着状況（企業の認識）（規模別・業種別）

従業員の定着状況について、どのように認識しているか（SA）

単位:%

		全 体	し 非 て 常 い に る 問 題 視	て や い や る 問 題 視 し	し あ て ま い り な 問 題 視	視 ま し っ て た い く な 問 題	無 回 答
(規模計)		100%(2,809社)	17.0	40.3	34.1	7.8	0.8
規 模 別 従 業 員 の	30人未満	100%(1,512社)	14.6	34.0	39.7	10.8	0.9
	30～99人	100%(815社)	18.7	45.3	30.9	4.7	0.5
	101～299人	100%(285社)	22.8	52.6	21.4	2.8	0.4
	300人以上	100%(133社)	21.1	54.9	22.6	1.5	0.0

図表 2-3-3 続き

		全 体	し 非 て 常 に る 問 題 視	て や い や る 問 題 視	し あ て ま い り な 問 題 視	視 ま し っ て た い く な 問 題	無 回 答
	(規模計)	100%(2,809社)	17.0	40.3	34.1	7.8	0.8
業 種 別	建設業	100%(354社)	18.6	38.7	34.7	7.9	0.0
	製造業	100%(473社)	12.9	43.6	34.0	9.1	0.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	100%(27社)	0.0	29.6	55.6	14.8	0.0
	情報通信業	100%(49社)	14.3	44.9	30.6	10.2	0.0
	運輸業、郵便業	100%(123社)	25.2	36.6	33.3	4.1	0.8
	卸売業、小売業	100%(455社)	14.3	37.1	36.5	11.2	0.9
	金融業、保険業	100%(25社)	12.0	24.0	48.0	16.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	100%(23社)	17.4	39.1	39.1	4.3	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	100%(59社)	13.6	40.7	28.8	16.9	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	100%(132社)	24.2	45.5	25.0	1.5	3.8
	生活関連サービス業、娯楽業	100%(51社)	19.6	43.1	33.3	3.9	0.0
	教育、学習支援業	100%(110社)	12.7	41.8	36.4	6.4	2.7
	医療、福祉	100%(594社)	20.7	41.2	31.8	5.4	0.8
	複合サービス事業	100%(9社)	0.0	77.8	0.0	22.2	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	100%(210社)	18.1	41.4	35.2	4.8	0.5
	その他	100%(114社)	13.2	32.5	41.2	11.4	1.8

図表 2-3-4 従業員の過不足状況（企業の認識）

従業員の過不足状況について、どのように認識しているか（SA）

単位:%

		全 体	過 剰	剰 や や 過	ど ち よ う い う	足 や や 不	不 足	無 回 答
	(規模計)	100%(2,809社)	0.6	6.2	30.0	45.4	17.1	0.7
規 模 別 の 従 業 員	30人未満	100%(1,512社)	0.6	6.5	35.1	41.7	15.5	0.7
	30～99人	100%(815社)	0.7	5.8	27.9	47.4	18.0	0.2
	101～299人	100%(285社)	0.7	6.7	16.5	55.4	19.6	1.1
	300人以上	100%(133社)	0.8	3.0	20.3	54.9	21.1	0.0

図表 2-3-5 直接雇用非正規従業員に関する雇用方針

直接雇用非正規従業員に関する今後の雇用方針に近いもの (SA)

単位:%

		全 体	増 やす	やや 増 やす	維持 状 態 を	やや 減 らす	減 らす	無 回 答
	(規模計)	100%(2,809社)	9.1	29.2	53.8	3.9	1.5	2.5
従業員 の 規模 別	30人未満	100%(1,512社)	7.9	29.4	55.4	3.1	1.6	2.6
	30～99人	100%(815社)	10.6	30.1	51.8	4.3	1.2	2.1
	101～299人	100%(285社)	9.5	26.3	53.7	6.7	1.4	2.5
	300人以上	100%(133社)	13.5	28.6	51.9	4.5	0.8	0.8

図表 2-3-6 企業業績の傾向(過去3年間)

過去3年間のおおよその企業業績の傾向 (SA)

単位:%

		全 体	上 向 き	やや き や 上	横 ば い	やや き や 下	下 向 き	無 回 答
	(規模計)	100%(2,809社)	6.9	28.4	40.8	16.9	6.0	1.1
従業員 の 規模 別	30人未満	100%(1,512社)	6.2	27.1	41.3	17.8	6.7	0.9
	30～99人	100%(815社)	7.5	30.6	40.1	15.5	5.5	0.9
	101～299人	100%(285社)	8.4	26.3	41.8	17.9	4.6	1.1
	300人以上	100%(133社)	9.0	34.6	39.8	12.8	3.0	0.8

企業の経営スタイルは、「300人以上」規模で「トップダウン」が33.1%と他の規模と比べて割合が高く、同規模で「ややボトムアップ」が6.0%と低い(図表 2-3-7)。

図表 2-3-7 経営スタイル

経営スタイルに近いもの (SA)

単位:%

		全 体	ウ ッ プ ダ ウ ン	プ ダ ウ ン	ム ア ッ ボ ト ム	ア ッ ボ ト ム	無 回 答
	(規模計)	100%(2,809社)	21.6	55.5	15.2	1.4	6.4
従業員 の 規模 別	30人未満	100%(1,512社)	19.6	53.8	16.9	1.1	8.6
	30～99人	100%(815社)	23.7	57.4	13.6	1.6	3.7
	101～299人	100%(285社)	21.4	61.1	13.0	1.4	3.2
	300人以上	100%(133社)	33.1	57.9	6.0	1.5	1.5

企業の経営トップは、「創業者・創業家一族が」最も多く全体の7割近くを占めるが、従業員規模が大きくなると「親会社・グループ会社」の出身者や「社員の内部登用」の割合が高くなる(図表 2-3-8)。

図表 2-3-8 企業の経営トップの出身

経営トップの出身は下記のいずれに当てはまるか (SA)		単位:%					
	全 体	族 創 業 者 ・ 創 業 家 一 族	会 親 社 会 社 ・ グ ル ー プ	（ 企 業 金 融 グ ル ー プ 外 ）	社 員 の 内 部 登 用	そ の 他	無 回 答
(規模計)	100%(2,809社)	67.1	11.5	2.0	10.6	7.4	1.4
従 業 員 規 模 別	30人未満	100%(1,512社)	73.8	8.5	1.4	8.5	1.5
	30～99人	100%(815社)	63.7	12.6	2.3	12.6	1.0
	101～299人	100%(285社)	53.3	21.8	4.2	10.5	1.4
	300人以上	100%(133社)	43.6	18.8	3.0	22.6	0.0

労働組合の有無については従業員規模による差が大きく(図表 2-3-9)、300人以上規模の「ある」割合は37.6%で30人未満規模の3.6%を大きく上回る。

図表 2-3-9 労働組合の有無

労働組合の有無（SA）			単位:％		
		全 体	あ る	な い	答 無 回
（規模計）		100％(2,809社)	9.0	90.4	0.6
規 模 別 従 業 員 の	30人未満	100％(1,512社)	3.6	95.7	0.7
	30～99人	100％(815社)	9.6	90.3	0.1
	101～299人	100％(285社)	22.5	77.5	0.0
	300人以上	100％(133社)	37.6	62.4	0.0

4. 福利厚生施策の有無

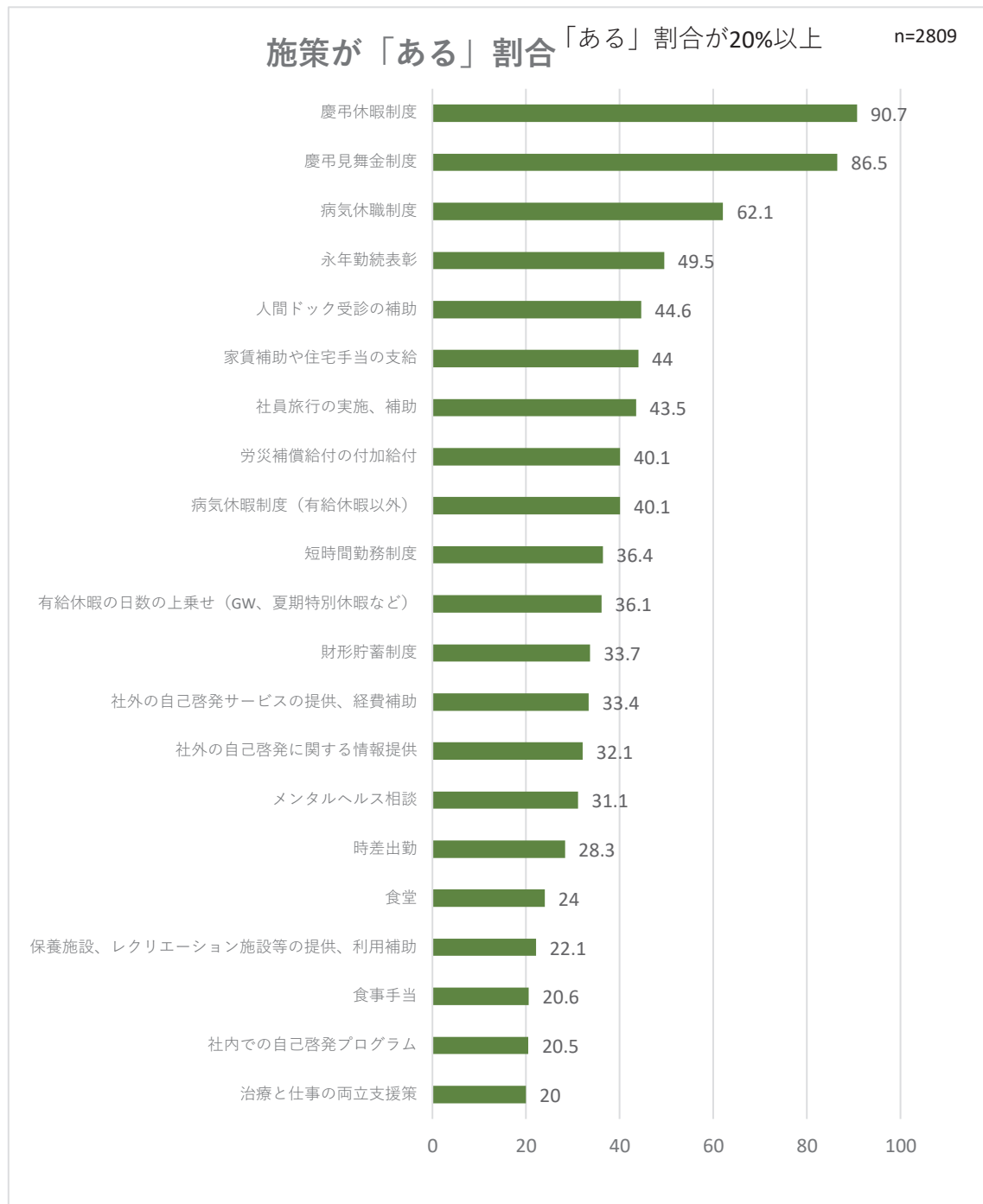
4-①福利厚生制度・施策(サービス)の実施についての状況

福利厚生制度・施策(サービス)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)を尋ねた。「ある」割合が最も高いのは「慶弔休暇制度」(90.7%)、次いで「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%)の順となっており、「休暇制度」、「慶弔災害」、「健康管理」に関連するものが並んでいる。続く「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」に属するものもみられる（図表 2-4-1 に「ある」割合が 20%以上の項目。有無を聞いた福利厚生施策 48 項目のすべての調査結果については図表 2-4-2）。

図表 2-4-1 法定外福利厚生制度・施策

単位：%



図表 2-4-2 福利厚生施策が「ある」割合（施策全項目）

	「ある」の割合				
	5%未満	5～10%未満	10～20%未満	20～40%未満	40%以上
財産形成	ストックオプション制度(0.5%)	社内預金制度(7.9%)、従業員持株制度・持株会(9.6%)、住宅取得のための融資制度(9.6%)、金融関係の相談・セミナー(7.1%)	教育・結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け(19.9%)	財形貯蓄制度(33.7%)	
食事	外部飲食店で利用できる食券等の配布(2.2%)			食堂(24.0%)、食事手当(20.6%)	
健康管理	運動施設の設置(4.7%)		診療所・健康管理センター等医療施設(18.4%)、運動施設・フィットネスクラブの利用補助(12.6%)	メンタルヘルス相談(31.1%)	人間ドック受診の補助(44.6%)
両立支援	企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供(3.1%)、介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供(1.7%)	法定を上回る介護休業制度(9.1%)	法定を上回る育児休業・短時間制度(18.4%)	治療と仕事の両立支援策(20.0%)	
休暇制度	ボランティア休暇制度(4.3%)		リフレッシュ休暇制度(12.6%)	有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）(36.1%)	病気休職制度(62.1%)、病気休暇制度（有給休暇以外）(40.1%)、慶弔休暇制度(90.7%)
自己啓発		自己啓発のための休暇等の付与(9.6%)		社内での自己啓発プログラム(20.5%)、社外の自己啓発サービスの提供・経費補助(33.4%)、社外の自己啓発に関する情報提供(32.1%)	
慶弔災害			遺族・遺児年金(11.6%)		慶弔見舞金制度(86.5%)、永年勤続表彰(49.5%)、労災補償給付の付加給付(40.1%)
住宅			世帯用住宅・寮の整備(14.6%)		家賃補助や住宅手当の支給(44.0%)
余暇活動			運動会等のレクリエーション活動の実施(17.7%)	保養施設・レクリエーション施設等の提供／利用補助(22.1%)	社員旅行の実施・補助(43.5%)
働き方	テレワーク(1.6%)		フレックスタイム制度(12.3%)、ノー残業デー等の設置(16.0%)	短時間勤務制度(36.4%)、時差出勤(28.3%)	
高齢者	退職前準備教育（セミナーなど）(4.8%)、定年退職後の保養施設・レクリエーション施設の利用(3.1%)	定年退職後の医療保障(5.2%)、OB会等定年退職後の親睦活動(5.4%)			

4-②福利厚生制度・施策(サービス)の実施についての従業員規模比較

福利厚生制度・施策(サービス)について、従業員規模別にそれぞれ「ある」と答えた割合をみた(図表 2-4-3)。全般的な傾向として、規模が大きいほど「ある」の割合が高いが、施策ごとに規模別の状況は様々である。たとえば「財産形成」、「住宅」などのカテゴリに属するものは規模間の差が目立つが、「慶弔災害」における施策は差が少ないものが多い。また、同じ「食事」カテゴリ内でも、「食堂」では差が大きい一方で「食事手当」では差が少ない。同様に「健康管理」カテゴリにおいて「メンタルヘルス相談」は規模間の差があるが、「人間ドック受診の補助」は差が少ないなど、個々に特徴がみられる。

図表 2-4-3 施策が「ある」企業の従業員規模別比較

施策が「ある」企業の規模別比較		単位:%				
福利厚生制度・施策(全項目)		規模計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上
財産形成	1 財形貯蓄制度	33.7	23.3	34.5	65.1	68.4
	2 社内預金制度	7.9	7.5	7.1	7.0	19.5
	3 従業員持株制度・持株会	9.6	5.6	10.1	21.4	30.1
	4 ストックオプション制度	0.5	0.5	0.4	0.7	1.5
	5 住宅取得のための融資制度	9.06	3.4	8.1	11.2	25.6
	6 金融関係の相談・セミナー	7.1	5.8	7.7	9.1	13.5
	7 教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	19.9	15.6	22.8	26.7	35.3
食事	8 食堂	24.0	16.5	29.2	37.5	48.1
	9 食事手当	20.6	19.0	22.2	25.3	23.3
	10 外部飲食店で利用できる食券等の配布	2.2	2.0	1.0	4.6	5.3
健康管理	11 診療所、健康管理センター等医療施設	18.4	16.7	18.0	24.6	29.3
	12 メンタルヘルス相談	31.1	17.3	36.1	69.8	78.2
	13 人間ドック受診の補助	44.6	44.3	41.1	47.4	64.7
	14 運動施設の設置	4.7	4.0	4.5	4.2	13.5
	15 運動施設・フィットネスクラブの利用補助	12.6	7.8	11.9	27.4	38.3
両立支援	16 法定を上回る育児休業・短時間制度	18.4	14.7	19.3	25.6	39.1
	17 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	3.1	1.5	3.3	4.9	17.3
	18 法定を上回る介護休業制度	9.1	6.2	10.4	14.4	25.6
	19 介護のための施設やサービス(ヘルパーなど)、情報の提供	1.7	1.1	2.1	3.5	3.8
	20 治療と仕事の両立支援策	20.0	20.0	20.4	16.1	27.8
休暇制度	21 病気休職制度	62.1	54.4	68.5	75.8	86.5
	22 病気休暇制度(有給休暇以外)	40.1	36.5	43.2	47.7	50.4
	23 リフレッシュ休暇制度	12.6	8.3	14.4	23.5	29.3
	24 ボランティア休暇制度	4.3	2.4	5.3	6.7	15.0
	25 慶弔休暇制度	90.7	87.6	94.1	96.1	97.0
	26 有給休暇の日数の上乗せ(GW、夏期特別休暇など)	26.1	36.1	36.1	38.6	36.1
自己啓発	27 社内での自己啓発プログラム	20.5	15.1	22.9	35.8	39.8
	28 社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	33.4	26.7	36.8	51.6	55.6
	29 社外の自己啓発に関する情報提供	32.1	26.5	35.2	47.0	48.9
	30 自己啓発のための休暇等の付与	9.6	9.7	9.4	8.8	14.3

図表 2-4-3 続き

福利厚生制度・施策(全項目)		規模 計	30人 未満	30～ 99人	100～ 299人	300人 以上
慶弔 災害	31 慶弔見舞金制度	86.5	83.1	89.7	92.6	95.5
	32 永年勤続表彰	49.5	40.8	54.7	69.5	77.4
	33 遺族・遺児年金	11.6	10.8	11.4	12.6	21.8
	34 労災補償給付の付加給付	40.1	39.1	40.7	41.1	45.9
住宅	35 世帯用住宅・寮の整備	14.6	9.4	15.2	24.6	48.9
	36 家賃補助や住宅手当の支給	44.0	35.8	48.2	62.5	71.4
余暇 活動	37 保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	22.1	16.2	23.2	37.5	52.6
	38 運動会等のレクリエーション活動の実施	17.7	12.9	21.0	27.0	33.1
	39 社員旅行の実施、補助	43.5	42.2	46.0	46.7	38.3
働き 方	40 短時間勤務制度	36.4	26.3	41.3	60.0	70.7
	41 フレックスタイム制度	12.3	10.3	13.4	17.5	19.5
	42 テレワーク	1.6	1.5	1.3	2.1	3.8
	43 ノー残業デー等の設置	16.0	11.6	15.6	28.4	43.6
	44 時差出勤	28.3	22.8	32.8	36.5	48.1
高齢 者	45 退職前準備教育（セミナーなど）	4.8	2.5	4.5	9.1	24.8
	46 定年退職後の医療保障	5.2	4.2	4.7	6.9	16.5
	47 定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用	3.1	2.2	2.9	4.2	12.8
	48 O B 会等定年退職後の親睦活動	5.4	2.8	4.4	15.1	21.8

4-③非正規従業員への適用状況（施策の実施が「ある」とした企業のうち適用している割合）

それぞれの施策・制度ごとに実施・導入が「ある」と答えた企業に対し、その施策等を非正規従業員に適用しているか否かを尋ねた（図表 2-4-4）。調査対象企業全体における実施の割合が低い施策でも、実施企業の中で非正規従業員への適用が進んでいる場合、この割合は高くなる。非正規従業員にも「適用している」企業割合の高い施策は、「食堂」（81.1%）、「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」（72.4%）、「メンタルヘルス相談」（67.9%）、「運動施設の設置」（65.6%）、「診療所、健康管理センター等医療施設」（65.4%）、「運動会等のレクリエーション活動の実施」（64.7%）などである。このほか、カテゴリごとにみると、「食事」において「食事手当」（56.4%）、「健康管理」で「運動施設・フィットネスクラブの利用補助」（56.6%）や「人間ドック受診の補助」（49.3%）、「両立支援」で「治療と仕事の両立支援策」（50.0%）、「慶弔災害」で「慶弔見舞金制度」（53.9%）、「働き方」で「ノー残業デー等の設置」（60.2%）、「短時間勤務制度」（55.1%）などがみられる。

図表 2-4-4 非正規従業員への適用割合 ()内は施策の実施が「ある」とした企業のうち適用している企業割合

	「ある」割合5%未満	「ある」割合5～10%未満	「ある」割合10～20%未満	「ある」割合20～40%未満	「ある」割合40%以上
財産形成	ストックオプション制度(20.0%)	社内預金制度(33.2%)、従業員持株制度・持株会(13.3%)、住宅取得のための融資制度(18.8%)、金融関係の相談・セミナー(46.5%)	教育・結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け(29.4%)	財形貯蓄制度(38.9%)	
食事	外部飲食店で利用できる食券等の配布(63.5%)			食堂(81.1%)、食事手当(56.4%)	
健康管理	運動施設の設置(65.6%)		診療所・健康管理センター等医療施設(65.4%)、運動施設・フィットネスクラブの利用補助(56.6%)	メンタルヘルス相談(67.9%)	人間ドック受診の補助(49.3%)
両立支援	企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供(72.4%)、介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供(61.2%)	法定を上回る介護休業制度(48.2%)	法定を上回る育児休業・短時間制度(48.7%)	治療と仕事の両立支援策(50.0%)	
休暇制度	ボランティア休暇制度(32.8%)		リフレッシュ休暇制度(34.4%)	有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）(45.6%)	病気休職制度(42.5%)、病気休暇制度（有給休暇以外）(42.8%)、慶弔休暇制度(48.8%)
自己啓発		自己啓発のための休暇等の付与(40.0%)		社内での自己啓発プログラム(52.0%)、社外の自己啓発サービスの提供・経費補助(44.2%)、社外の自己啓発に関する情報提供(50.4%)	
慶弔災害			遺族・遺児年金(34.9%)		慶弔見舞金制度(53.9%)、永年勤続表彰(36.3%)、労災補償給付の付加給付(51.2%)
住宅			世帯用住宅・寮の整備(31.9%)		家賃補助や住宅手当の支給(21.1%)
余暇活動			運動会等のレクリエーション活動の実施(64.7%)	保養施設・レクリエーション施設等の提供／利用補助(56.3%)	社員旅行の実施・補助(55.3%)
働き方	テレワーク(28.9%)		フレックスタイム制度(48.3%)、ノー残業デー等の設置(60.2%)	短時間勤務制度(55.1%)、時差出勤(54.9%)	
高齢者	退職前準備教育（セミナーなど）(25.2%)、定年退職後の保養施設・レクリエーション施設の利用(40.7%)	定年退職後の医療保障(37.0%)、OB会等定年退職後の親睦活動(41.4%)			

4-④非正規従業員への適用割合についての従業員規模比較

各福利厚生施策の実施・導入が「ある」と答えた企業のうち、その施策等を非正規従業員に適用している割合を従業員規模別にみると、規模が大きいほど適用割合が高いものと、規模による差が少ないものがあり、中には規模の小さいほうが適用割合の高いケースもみられる。規模が大きいほど適用割合が高い施策は「メンタルヘルス相談」など「健康管理」に属する諸施策、規模が小さいほうが割合が高いものは「高齢者」カテゴリの「退職前準備教育(セミナーなど)」「OB会等定年退職後の親睦活動」など(図表 2-4-5)。「休暇制度」では、規模が大きいほど適用割合の高い制度が多いなかで、「リフレッシュ休暇制度」「ボランティア休暇制度」のように規模が小さいほうが割合が高くなるものもある。

図表 2-4-5 非正規従業員への適用割合の従業員規模別比較

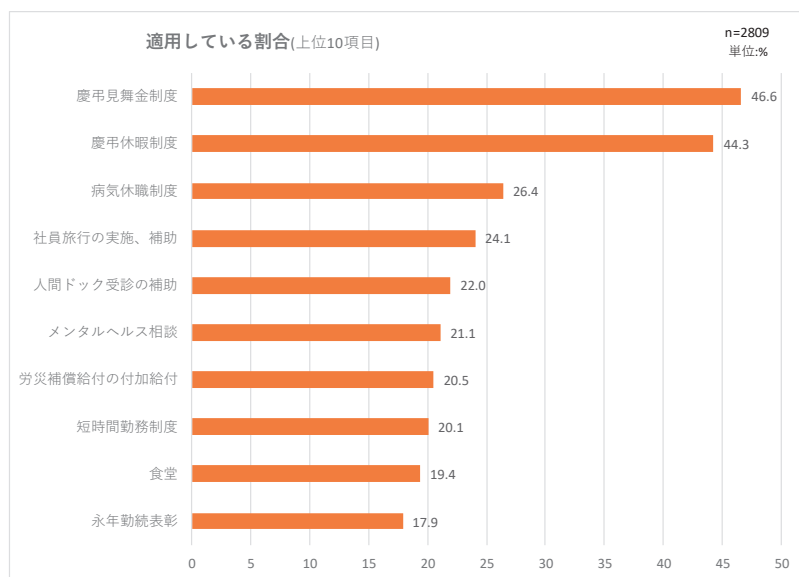
非正規従業員への適用状況 「適用している」企業割合の規模別比較		単位:%				
福利厚生制度・施策(全項目)		規模計	A 30人 未満	B 30～ 99人	C 100～ 299人	D 300人 以上
財産形成	1 財形貯蓄制度	38.9	31.0	45.6	46.3	35.2
	2 社内預金制度	33.2	29.8	39.7	30.0	30.8
	3 従業員持株制度・持株会	13.3	11.9	17.1	14.8	2.5
	4 ストックオプション制度	20.0	12.5	33.3	50.0	0
	5 住宅取得のための融資制度	18.8	25.0	18.2	12.5	14.7
	6 金融関係の相談・セミナー	46.5	39.8	47.6	53.8	55.6
	7 教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	29.4	25.0	35.5	28.9	21.3
食事	8 食堂	81.1	69.2	83.6	93.5	96.9
	9 食事手当	56.4	51.0	56.9	68.1	71.0
	10 外部飲食店で利用できる食券等の配布	63.5	56.7	53.8	84.6	71.4
健康管理	11 診療所、健康管理センター等医療施設	65.4	58.7	64.6	78.6	89.7
	12 メンタルヘルス相談	67.9	53.6	66.0	78.9	88.5
	13 人間ドック受診の補助	49.3	43.3	51.9	60.7	67.4
	14 運動施設の設置	65.6	53.3	75.7	66.7	88.9
	15 運動施設・フィットネスクラブの利用補助	56.6	51.7	60.8	55.1	64.7
両立支援	16 法定を上回る育児休業・短時間制度	48.7	41.7	45.9	60.3	67.3
	17 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	72.4	68.2	70.4	85.7	73.9
	18 法定を上回る介護休業制度	48.2	42.6	47.1	56.1	55.9
	19 介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）、情報の提供	61.2	50.0	64.7	80.0	60.0
	20 治療と仕事の両立支援策	50.0	45.9	51.8	58.7	64.9
休暇制度	21 病気休職制度	42.5	36.0	46.6	50.5	52.2
	22 病気休暇制度（有給休暇以外）	42.8	36.4	46.0	50.7	59.7
	23 リフレッシュ休暇制度	34.4	35.2	32.5	38.8	25.6
	24 ボランティア休暇制度	32.8	44.4	30.2	21.1	20.0
	25 慶弔休暇制度	48.8	44.1	51.6	56.9	62.0
	26 有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）	45.6	41.6	46.3	48.2	70.8
自己啓発	27 社内での自己啓発プログラム	52.0	47.8	52.9	58.8	50.9
	28 社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	44.2	40.1	47.0	46.9	51.4
	29 社外の自己啓発に関する情報提供	50.4	44.1	53.7	56.7	63.1
	30 自己啓発のための休暇等の付与	40.0	36.3	44.2	44.0	47.4

福利厚生制度・施策(全項目)			規模 計	A 30人 未満	B 30～ 99人	C 100～ 299人	D 300人 以上
慶弔災害	31	慶弔見舞金制度	53.9	49.8	56.5	64.0	60.6
	32	永年勤続表彰	36.3	31.3	42.6	38.9	34.0
	33	遺族・遺児年金	34.9	32.5	39.8	30.6	34.5
	34	労災補償給付の付加給付	51.2	44.3	57.5	63.2	63.9
住宅	35	世帯用住宅・寮の整備	31.9	33.1	33.9	31.4	29.2
	36	家賃補助や住宅手当の支給	21.1	20.7	22.4	18.5	21.1
余暇活動	37	保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	56.3	53.8	69.0	76.6	75.0
	38	運動会等のレクリエーション活動の実施	64.7	53.8	69.0	76.6	75.0
	39	社員旅行の実施、補助	55.3	50.9	58.7	64.7	68.6
働き方	40	短時間勤務制度	55.1	51.4	54.3	60.2	63.8
	41	フレックスタイム制度	48.3	50.0	48.6	40.0	46.2
	42	テレワーク	28.9	27.3	27.3	16.7	40.0
	43	ノー残業デー等の設置	60.2	45.7	61.4	72.8	82.8
	44	時差出勤	54.9	48.5	60.3	60.6	54.7
高齢者	45	退職前準備教育（セミナーなど）	25.2	28.9	27.0	30.8	15.2
	46	定年退職後の医療保障	37.0	31.7	36.8	42.1	40.9
	47	定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用	40.7	42.4	41.7	33.3	41.2
	48	ＯＢ会等定年退職後の親睦活動	41.4	47.6	38.9	46.5	27.6

4-⑤ 企業全体のうち非正規従業員に適用している割合

それぞれの福利厚生施策の実施・導入が「ない」企業を含んだ回答企業全体で、非正規従業員にそれぞれの施策等をどのくらい「適用している」かの割合をみると、「慶弔見舞金制度」が46.6%の企業、「慶弔休暇制度」が44.3%の企業で適用されている。次いで、「病気休職制度」(26.4%)、「社員旅行の実施、補助」(24.1%)、「人間ドック受診の補助」(22.0%)などで企業全体に占める適用割合が高くなっている(図表 2-4-6)。

図表 2-4-6 企業全体のうち非正規従業員に適用している割合 複数回答



4-⑥ 非正規従業員に「今後適用したい」割合

施策の実施・導入が「ある」とした企業のうち、非正規従業員に対して「今後適用したい」とした割合を、5%以上の項目についてみた(図表 2-4-7)。これらのうちでは、「両立支援」「休暇制度」「自己啓発」の各カテゴリに含まれる項目が多く、企業がこれらの施策に関心をもっていることがうかがえる。

図表 2-4-7 非正規従業員への適用について「今後適用したい」割合 (割合が 5%以上の項目・単位：%)

福利厚生制度・施策		非正規従業員に「今後適用したい」	福利厚生制度・施策		非正規従業員に「今後適用したい」
形 財 成 産	金融関係の相談・セミナー	10.0	自己 啓 発	社内での自己啓発プログラム	6.8
	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	6.1		社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	6.2
両 立 支 援	法定を上回る育児休業・短時間制度	7.7		社外の自己啓発に関する情報提供	6.7
	法定を上回る介護休業制度	5.1		自己啓発のための休暇等の付与	9.6
	介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）、情報の提供	6.1	災 慶 害 弔	永年勤続表彰	5.6
	治療と仕事の両立支援策	8.7		労災補償給付の付加給付	5.2
休 暇 制 度	病氣休職制度	6.0	働き方	テレワーク	11.1
	病氣休業制度（有給休暇以外）	5.8	高齢者	OB会等定年退職後の親睦活動	5.9
	リフレッシュ休暇制度	5.9			
	有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）	5.2			

4-⑦ 施策の「ある」「なし」にかかわらず、施策ごとに今後「充実させたい」割合

施策の「ある」「なし」にかかわらず、今後「充実させたい（施策の新設・拡充含む）」施策について、すべての企業に聞いた。「充実させたい」と答えた割合は図表 2-4-8 の通り。「メンタルヘルス相談」が 12.4%と最も割合が高く、次いで「治療と仕事の両立支援策」（11.5%）、「人間ドック受診の補助」（10.7%）、「社内での自己啓発プログラム」（10.7%）、「ノー残業デー等の設置」（10.4%）、「社員旅行の実施・補助」（10.3%）、「社外の自己啓発サービスの提供・経費補助」（10.1%）などの順。健康管理、両立支援、自己啓発、働き方などに関心が向けられている。

図表 2-4-8 今後の方向-回答企業(2,809 社)のうち「充実させたい(施策の新設・拡充含む)」を選択した割合

10%以上のみ数値掲載

今後の方向——「充実させたい(施策の新設等)」の割合			
	5%未満	5～10%未満	10%以上
財 産 形 成	社内預金制度、従業員持株制度・持株会、ストックオプション制度、住宅取得のための融資制度、金融関係の相談・セミナー、教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	財形貯蓄制度	
食 事	食堂、食事手当、外部飲食店で利用できる食券等の配布		
健 康 管 理	診療所・健康管理センター等医療施設、運動施設の設置	運動施設・フィットネスクラブの利用補助	メンタルヘルス相談(12.4%)、人間ドック受診の補助(10.7%)
両 立 支 援	企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供、介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供	法定を上回る育児休業・短時間制度、法定を上回る介護休業制度	治療と仕事の両立支援策(11.5%)

図表 2-4-8 続き

今後の方向——「充実させたい(施策の新設等)」の割合			
	5%未満	5～10%未満	10%以上
休暇制度		病気休職制度、病気休暇制度（有給休暇以外）、リフレッシュ休暇制度、ボランティア休暇制度、慶弔休暇制度、有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）	
自己啓発		社外の自己啓発に関する情報提供、自己啓発のための休暇等の付与	社内での自己啓発プログラム(10.7%)、社外の自己啓発サービスの提供・経費補助(10.1%)
慶弔災害	遺族・遺児年金	慶弔見舞金制度、永年勤続表彰、労災補償給付の付加給付	
住宅	世帯用住宅・寮の整備	家賃補助や住宅手当の支給	
余暇活動		保養施設・レクリエーション施設等の提供／利用補助、運動会等のレクリエーション活動の実施	社員旅行の実施・補助(10.3%)
働き方	テレワーク	短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤	ノー残業デー等の設置(10.4%)
高齢者	退職前準備教育（セミナーなど）、定年退職後の医療保障、定年退職後の保養施設・レクリエーション施設の利用、OB会等定年退職後の親睦活動		

4-⑧施策ごとに今後「充実させたい」割合についての従業員規模比較

施策ごとに今後「充実させたい」割合を従業員規模別にみると(図表 2-4-9)、全般的には規模間の大きな差はみられなかった。規模が大きいほど「充実させたい」割合が高いカテゴリは「働き方」および「高齢者」で、「働き方」では「フレックスタイム制度」「テレワーク」「ノー残業デー等の設置」、「高齢者」では、「退職前準備教育（セミナーなど）」「定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用」で規模の大きい企業の割合が高い。このほか個別にみると、「食堂」、「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」、「運動会等のレクリエーション活動の実施」などで規模が大きくなると割合が高くなる。

一方、「財産形成」カテゴリに属する諸施策は、「ストックオプション制度」を除き規模が小さいほうが「充実させたい」割合が高くなっている。「食事」カテゴリでは、「食堂」以外の「食事手当」と「外部飲食店で利用できる食券等の配布」では、規模の小さい企業の割合が高い。

図表 2-4-9 施策を「今後充実させたい」企業の規模別比較

施策を「今後充実させたい」企業の規模別比較

単位:%

福利厚生制度・施策(全項目)		規模 計	A 30人 未満	B 30～ 99人	C 100～ 299人	D 300人 以上
財産形成	1 財形貯蓄制度	5.1	5.4	5.5	3.2	3.8
	2 社内預金制度	3.4	4.2	2.9	1.8	0.8
	3 従業員持株制度・持株会	2.9	2.6	3.1	5.3	1.5
	4 スtockオプション制度	1.3	1.3	0.9	2.1	1.5
	5 住宅取得のための融資制度	2.1	2.3	1.8	2.8	0.8
	6 金融関係の相談・セミナー	3.6	3.4	3.9	4.9	2.3
	7 教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	4.5	4.6	4.2	6.0	2.3
食事	8 食堂	4.6	3.6	4.7	8.1	7.5
	9 食事手当	3.6	3.5	4.2	3.9	2.3
	10 外部飲食店で利用できる食券等の配布	1.9	2.2	1.2	1.8	0.8
健康管理	11 診療所、健康管理センター等医療施設	3.8	3.6	4.3	3.9	4.5
	12 メンタルヘルス相談	12.4	10.6	13.9	18.6	13.5
	13 人間ドック受診の補助	10.7	10.6	11.4	12.3	6.0
	14 運動施設の設置	3.0	2.6	2.6	6.0	3.0
	15 運動施設・フィットネスクラブの利用補助	5.8	5.8	4.8	8.4	5.3
両立支援	16 法定を上回る育児休業・短時間制度	8.5	7.5	10.6	8.4	10.5
	17 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	4.5	3.2	4.5	8.8	9.8
	18 法定を上回る介護休業制度	6.4	5.7	8.0	5.3	8.3
	19 介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）、情報の提供	3.5	3.0	4.2	4.2	3.0
	20 治療と仕事の両立支援策	11.5	10.4	12.5	13.7	14.3
休暇制度	21 病気休職制度	7.3	7.7	7.9	5.3	4.5
	22 病気休暇制度（有給休暇以外）	7.4	7.9	7.7	6.0	5.3
	23 リフレッシュ休暇制度	9.6	8.2	10.9	13.3	9.0
	24 ボランティア休暇制度	5.8	5.1	6.6	7.7	4.5
	25 慶弔休暇制度	6.0	5.9	5.8	7.7	3.8
	26 有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）	6.1	5.9	5.9	7.7	4.5
自己啓発	27 社内での自己啓発プログラム	10.7	8.1	12.8	15.8	15.0
	28 社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	10.1	8.2	12.1	14.0	12.0
	29 社外の自己啓発に関する情報提供	9.8	7.8	11.8	13.3	12.0
	30 自己啓発のための休暇等の付与	6.6	5.8	8.1	7.7	3.8
慶弔災害	31 慶弔見舞金制度	6.3	6.3	6.1	8.1	4.5
	32 永年勤続表彰	9.0	8.9	9.4	8.8	7.5
	33 遺族・遺児年金	3.6	3.8	3.4	3.2	3.8
	34 労災補償給付の付加給付	5.8	5.5	6.0	6.7	4.5
住宅	35 世帯用住宅・寮の整備	3.7	3.2	3.6	7.0	3.0
	36 家賃補助や住宅手当の支給	6.6	5.8	6.6	11.6	5.3
余暇活動	37 保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	5.6	5.0	5.6	8.4	5.3
	38 運動会等のレクリエーション活動の実施	5.8	4.9	6.0	9.1	9.0
	39 社員旅行の実施、補助	10.3	10.4	10.2	11.2	6.8
働き方	40 短時間勤務制度	8.1	7.0	9.0	12.3	8.3
	41 フレックスタイム制度	6.9	5.6	7.9	10.2	10.5
	42 テレワーク	3.7	3.1	3.8	4.6	8.3
	43 ノー残業デー等の設置	10.4	7.9	11.8	17.9	15
	44 時差出勤	7.5	6.4	8.2	10.9	9.00
高齢者	45 退職前準備教育（セミナーなど）	4.9	3.8	5.8	7.4	9.8
	46 定年退職後の医療保障	2.7	2.8	2.7	3.2	2.3
	47 定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用	2.6	2.2	2.7	2.5	4.5
	48 O B 会等定年退職後の親睦活動	3.6	3.4	3.3	4.9	4.5

4-⑨ 施策が「ある」および「充実させたい」割合と企業の女性比率

女性の関心あるいはニーズが高い制度・施策を含むと思われる「休暇制度」、「働き方」、「両立支援」の各項目について、施策が「ある」および「充実させたい」割合を、従業員のうち女性の割合の高さ別にみた(図表 2-4-10)。

女性比率が高いほど「ある」の割合が高いのは、「法定を上回る育児休業・短時間制度」、「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」、「リフレッシュ休暇制度」、「短時間勤務制度」、「時差出勤」など。一方、女性比率が高くなると「充実させたい」割合が高まるのは、育児に関連する「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」を除き、女性比率による大きな相違はみられない。

図表 2-4-10 施策が「ある」および「充実させたい」割合と企業の女性比率

福利厚生制度・施策(「両立支援」「休暇制度」「働き方」の各項目)		従業員のうち女性の割合			
		30%未満	30%以上～ 50%未満	50%以上	合計
施策の有無「ある」 両立支援	16 法定を上回る育児休業・短時間制度	17.5%	18.1%	20.4%	18.7%
	17 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	0.8%	1.9%	6.4%	3.2%
	18 法定を上回る介護休業制度	17.7%	16.9%	17.9%	17.6%
	19 介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）、情報の提供	1.3%	0.4%	2.9%	1.8%
	20 治療と仕事の両立支援策	21.3%	17.3%	21.4%	20.6%
施策の有無「ある」 休暇制度	21 病気休職制度	61.3%	63.8%	66.2%	63.7%
	22 病気休暇制度（有給休暇以外）	40.7%	38.1%	43.0%	41.2%
	23 リフレッシュ休暇制度	10.9%	14.7%	14.3%	12.9%
	24 ボランティア休暇制度	4.5%	3.6%	4.5%	4.4%
	25 慶弔休暇制度	90.7%	93.7%	92.5%	91.9%
	26 有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）	36.2%	37.1%	37.7%	36.9%
施策の有無「ある」 働き方	40 短時間勤務制度	27.8%	37.6%	47.1%	37.0%
	41 フレックスタイム制度	11.3%	13.1%	13.9%	12.6%
	42 テレワーク	1.9%	2.1%	1.1%	1.6%
	43 ノー残業デー等の設置	17.4%	18.8%	14.0%	16.3%
	44 時差出勤	20.7%	28.6%	38.0%	28.8%
今後の方向「充実させたい」 両立支援	16 法定を上回る育児休業・短時間制度	10.6%	10.8%	10.6%	10.6%
	17 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	4.2%	5.0%	7.5%	5.7%
	18 法定を上回る介護休業制度	8.4%	7.6%	7.9%	8.0%
	19 介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）、情報の提供	4.8%	2.4%	5.0%	4.4%
	20 治療と仕事の両立支援策	14.7%	14.6%	14.0%	14.4%
今後の方向「充実させたい」 休暇制度	21 病気休職制度	7.8%	9.1%	9.9%	8.8%
	22 病気休暇制度（有給休暇以外）	9.0%	9.2%	9.5%	9.2%
	23 リフレッシュ休暇制度	12.1%	12.9%	11.7%	12.1%
	24 ボランティア休暇制度	8.2%	7.7%	6.3%	7.3%
	25 慶弔休暇制度	6.4%	7.9%	7.0%	6.9%
	26 有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）	7.4%	7.0%	7.6%	7.4%
今後の方向「充実させたい」 働き方	40 短時間勤務制度	10.0%	10.9%	9.6%	10.0%
	41 フレックスタイム制度	9.1%	8.7%	8.2%	8.7%
	42 テレワーク	5.0%	6.5%	3.6%	4.7%
	43 ノー残業デー等の設置	13.0%	14.9%	12.1%	13.0%
	44 時差出勤	9.2%	10.8%	8.5%	9.2%

4-⑩ 施策数と従業員規模

実施している福利厚生施策の数(施策が「ある」数、以下「施策数」)を従業員規模別に集計してその分布をみた。実施している施策数は規模が大きくなるほど多くなる傾向がみられ、300人以上規模企業では4割以上が20以上の施策を実施している。

図表 2-4-11 従業員規模別にみた「施策のある数」

従業員規模別・施策数

(n=2745 無回答除)

	施策数					合計
	5つ未満	5～10未満	10～15未満	15～20未満	20以上	
30人未満	19.5%	38.7%	26.6%	11.2%	4.0%	100%
30～99人	7.2%	31.0%	35.3%	18.7%	7.7%	100%
100～299人	2.8%	16.8%	30.9%	30.9%	18.6%	100%
300人以上	2.3%	12.0%	18.8%	26.3%	40.6%	100%
規模計	13.3%	32.9%	29.3%	16.2%	8.4%	100%

4-⑪ 施策数と企業の状況

福利厚生制度・施策の数と、企業の経営状況および方針等の関連について特徴を探った(図表 2-4-12～14)。従業員の定着状況について、この5年間で「よくなった」とする企業は施策のある数が多い傾向が出ている。定着について「問題視している」企業ほど施策数が多くなっている。企業業績との関係をみると、「上向き」の企業では施策数が多い傾向がある。

図表 2-4-12 「施策数」と従業員の定着状況(5年間の変化)

「従業員の定着状況はこの5年間でおよそどのように変化したか」(SA)とのクロス表 (n=2788/無回答除)

	施策数					合計
	5つ未満	5～10未満	10～15未満	15～20未満	20以上	
よくなった+ややよくなった	10.0%	30.3%	33.1%	17.4%	9.3%	100.0%
変わらない	14.1%	34.1%	28.3%	15.3%	8.1%	100.0%
やや悪くなった+悪くなった	15.8%	32.6%	27.9%	15.8%	7.8%	100.0%
合計	13.2%	32.8%	29.6%	16.0%	8.4%	100.0%

図表 2-4-13 「施策数」と従業員の定着状況(企業の認識)

「従業員の定着状況について、どのように認識しているか」(SA)と (n=2786/
のクロス表 無回答除)

	施策数					合計
	5つ未満	5～10未満	10～15未満	15～20未満	20以上	
非常に問題視している+やや問題視している	12.6%	31.0%	30.1%	17.5%	8.9%	100.0%
あまり問題視していない+まったく問題視していない	14.2%	35.3%	28.9%	13.9%	7.6%	100.0%
合計	13.2%	32.8%	29.6%	16.0%	8.4%	100.0%

図表 2-4-14 「施策数」と企業業績の傾向

「過去3年間のおおよその企業業績の傾向について」(SA)とのクロ (n=2779/
ス表 無回答除)

	施策数					合計
	5つ未満	5～10未満	10～15未満	15～20未満	20以上	
上向き+やや上向き	10.8%	32.6%	30.3%	17.2%	9.2%	100.0%
横ばい	13.1%	33.1%	29.0%	15.7%	9.1%	100.0%
やや下向き+下向き	17.4%	32.3%	29.2%	14.8%	6.2%	100.0%
合計	13.3%	32.7%	29.5%	16.0%	8.5%	100.0%

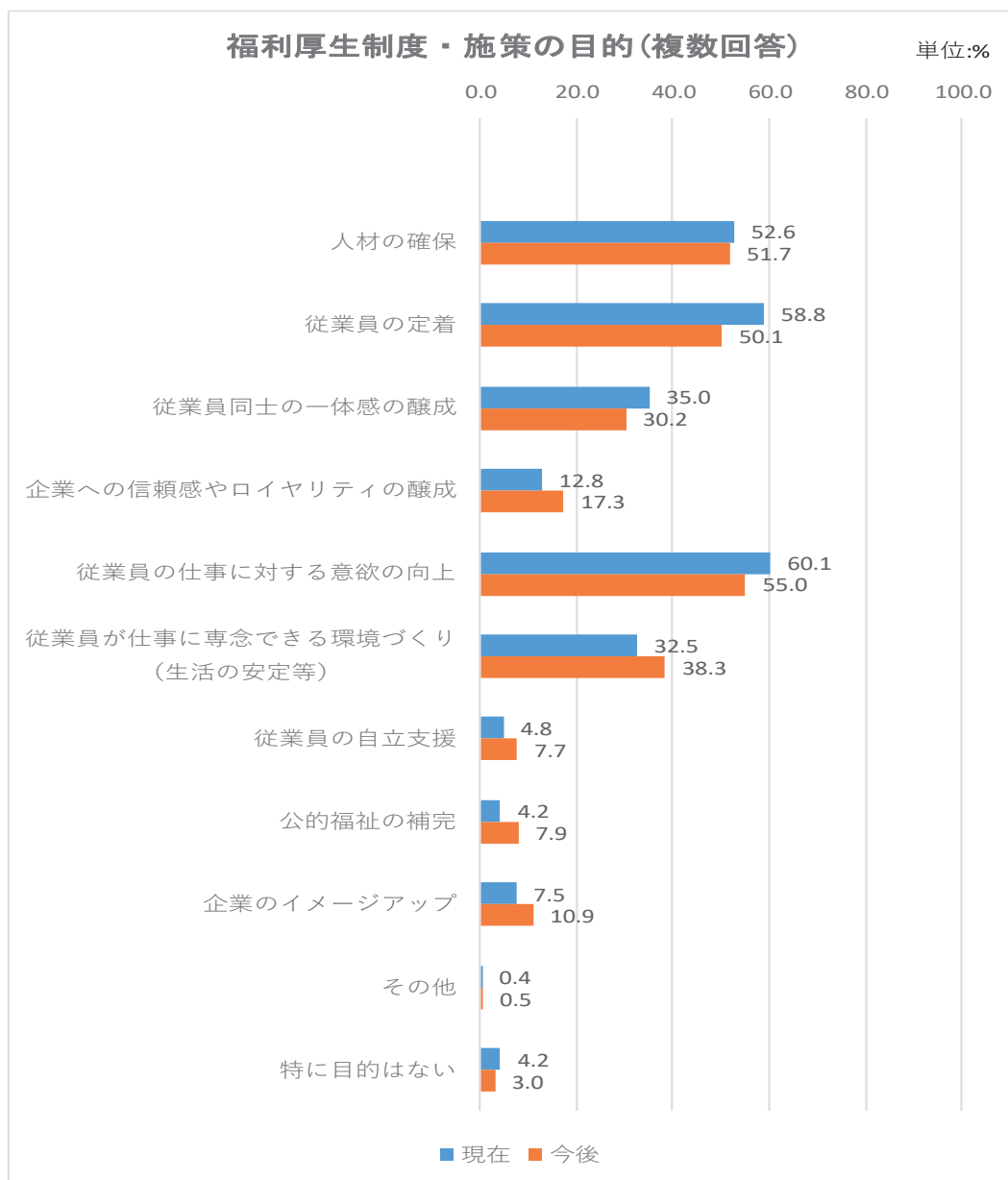
5. 福利厚生制度・施策の目的

5-①福利厚生制度・施策の目的

福利厚生制度・施策について、重視する目的を尋ねたところ(複数回答:3つまで選択)、「現在」の目的については、「従業員の仕事に対する意欲の向上」(60.1%)とする企業割合が最も高く、次いで「従業員の定着」(58.8%)、「人材の確保」(52.6%)など雇用維持・確保の関連事項が5割を超えている。以下、「従業員同士の一体感の向上」(35.0%)や「従業員が仕事に専念できる環境づくり(生活の安定等)」(32.5%)などが続いている(図表 2-5-1)。

「今後」については、「企業への信頼感やロイヤリティの醸成」や「従業員が仕事に専念できる環境づくり(生活の安定等)」が「現在」と比べ5ポイント程度高くなっている。

図表 2-5-1 福利厚生制度・施策の目的



5-②福利厚生制度・施策の目的についての従業員規模比較

福利厚生制度・施策で重視する目的を従業員規模別にみると(図表 2-5-2)、「現在」「今後」ともに、「人材の確保」、「従業員の定着」「従業員が仕事に専念できる環境づくり(生活の安定等)」の割合が、規模が大きくなるほど概ね高くなっている。とくに「現在」の目的の割合が、「従業員の定着」では100～299人規模で72.3%、300人以上規模で71.4%と7割を超えている。一方、「従業員の仕事に対する意欲の向上」、「従業員同士の一体感の醸成」については、規模が小さいほど概ね高い割合になっている。

図表 2-5-2 福利厚生制度・施策の目的 従業員規模別

(単位：%) (30%以上の項目)

	福利厚生制度・施策の目的として重視するもの				
	人材の確保	従業員の定着	従業員同士の一体感の醸成	従業員の仕事に対する意欲の向上	従業員が仕事に専念できる環境づくり(生活の安定等)
【現在】					
規模計(2809社)	52.6	58.8	35.0	60.1	32.5
30人未満(1512社)	48.9	56.0	36.7	61.0	32.6
30～99人(815社)	55.7	57.5	34.7	61.1	31.2
100～299人(285社)	62.5	72.3	28.8	58.6	36.1
300人以上(133社)	56.4	71.4	31.6	49.6	38.3
【今後】					
規模計(2809社)	51.7	50.1	30.2	55.0	38.3
30人未満(1512社)	49.3	46.6	31.9	56.8	37.6
30～99人(815社)	51.0	51.0	28.8	53.4	38.9
100～299人(285社)	64.2	59.3	27.4	55.4	40.4
300人以上(133社)	52.6	62.4	25.6	46.6	44.4

5-③福利厚生制度・施策の目的についての業種別比較

福利厚生制度・施策の目的で、30%以上の回答があった項目について業種別にみると(図表 2-5-3)、「人材の確保」では「建設業」「運輸業、郵便業」「医療、福祉」などの割合が高い(「現在」「今後」とも、以下同様)。「従業員の定着」については「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」で割合が高くなっている。「従業員の仕事に対する意欲の向上」では「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」の割合がとくに高い。

図表 2-5-3 福利厚生制度・施策の目的 業種別

(単位:%)

福利厚生制度・施策の目的		【現在】					【今後】				
	企業計	人材の確保	従業員の定着	従業員同士の一体感の醸成	従業員の仕事に対する意欲の向上	従業員が仕事に専念できる環境づくり(生活の安定等)	人材の確保	従業員の定着	従業員同士の一体感の醸成	従業員の仕事に対する意欲の向上	従業員が仕事に専念できる環境づくり(生活の安定等)
企業計(2809社)	100.0	52.6	58.8	35.0	60.1	32.5	51.7	50.1	30.2	55.0	38.3
建設業	100.0	55.4	52.5	33.3	60.5	35.3	57.6	46.9	30.5	53.4	39.8
製造業	100.0	48.6	56.7	40.0	61.9	31.7	47.4	48.0	30.2	57.9	40.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	37.0	48.1	44.4	55.6	37.0	40.7	44.4	40.7	51.9	37.0
情報通信業	100.0	49.0	55.1	42.9	55.1	38.8	57.1	42.9	20.4	49.0	34.7
運輸業、郵便業	100.0	62.6	66.7	28.5	58.5	28.5	56.1	59.3	26.8	49.6	35.0
卸売業、小売業	100.0	46.4	55.4	34.9	62.0	32.7	46.2	44.8	29.5	60.7	36.5
金融業、保険業	100.0	44.0	36.0	36.0	76.0	44.0	40.0	40.0	28.0	76.0	56.0
不動産業、物品賃貸業	100.0	52.2	60.9	43.5	65.2	13.0	60.9	52.2	39.1	78.3	17.4
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	47.5	57.6	28.8	61.0	45.8	35.6	40.7	40.7	45.8	49.2
宿泊業、飲食サービス業	100.0	52.3	68.2	30.3	53.0	25.8	55.3	57.6	27.3	47.0	31.8
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	47.1	68.6	37.3	56.9	27.5	52.9	56.9	17.6	51.0	37.3
教育、学習支援業	100	49.1	60	29.1	65.5	41.8	48.2	54.5	25.5	57.3	50.0
医療、福祉	100.0	59.6	63.5	37.5	58.6	31.3	55.9	55.4	33.7	53.5	35.9
複合サービス事業	100.0	33.3	55.6	33.3	44.4	22.2	55.6	33.3	22.2	44.4	11.1
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	53.3	59.0	31.0	60.0	33.3	50.5	50.0	31.9	57.6	41.0
その他	100.0	53.5	60.5	27.2	56.1	28.1	57.0	47.4	23.7	43.0	37.7

5-④福利厚生制度・施策の目的と従業員の定着状況について(認識)

「目的」と従業員の定着状況についての企業の認識については、定着状況を「問題視」している企業ほど、「人材の確保」「従業員の定着」を重視する傾向がみられる(図表 2-5-4)。

図表 2-5-4 福利厚生制度・施策の目的 従業員の定着状況について(認識)別 (単位:%)

従業員の定着状況について(認識)

		【現在】					【今後】				
	企業計	人材の確保	従業員の定着	従業員同士の一体感の醸成	従業員の仕事に対する意欲の向上	従業員が仕事に専念できる環境づくり(生活の安定等)	人材の確保	従業員の定着	従業員同士の一体感の醸成	従業員の仕事に対する意欲の向上	従業員が仕事に専念できる環境づくり(生活の安定等)
非常に問題視している +やや問題視している	100.0	61.1%	68.5%	31.6%	58.0%	29.8%	57.3%	59.4%	28.2%	53.7%	36.0%
あまり問題視していない +まったく問題視していない	100.0	41.3%	46.0%	39.9%	63.8%	36.2%	44.6%	37.7%	33.2%	57.1%	41.8%
合計(2786社)	100.0	52.7%	59.0%	35.1%	60.4%	32.5%	51.9%	50.2%	30.3%	55.2%	38.4%

6. アウトソーシング、カフェテリアプランの実施・導入状況

6-①アウトソーシング、カフェテリアプランの実施・導入状況

アウトソーシングを実施している企業は 421 社で、全体の 15.0%。カフェテリアプラン導入企業は 37 社 (1.3%) で導入割合は低い。1000 人以上規模企業ではアウトソーシング実施が 37.5%、カフェテリアプラン導入が 9.4%になるなど、どちらも従業員規模が大きくなるほど実施・導入の割合が高い (図表 2-6-1)。なお、業種別の実施・導入割合をみると (図表 2-6-2)、「情報通信業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」などでアウトソーシングの割合が高く、カフェテリアプランの割合も比較的高い。

図表 2-6-1 アウトソーシング・カフェテリアプランの実施・導入割合 単位：%

	Aアウトソーシングとカフェテリアプランの両方を実施・導入	Bアウトソーシングのみ実施	Cカフェテリアプランのみ導入	アウトソーシングを実施 [A+B]	カフェテリアプランを導入 [A+C]	どちらも実施・導入していない	無回答
規模計(2809社)	0.9	14.1	0.5	15.0	1.3	76.6	8.0
30人未満(1512社)	0.5	10.4	0.2	10.9	0.7	79.6	9.3
30～99人(815社)	0.2	13.5	0.5	13.7	0.7	78.8	7.0
100～299人(285社)	2.8	28.4	0.4	31.2	3.2	65.3	3.2
300～999人(101社)	5.0	28.7	3.0	33.7	7.9	60.4	3.0
1000人以上(32社)	6.3	31.3	3.1	37.5	9.4	53.1	6.3
無回答(64社)	0	14.1	1.6	14.1	1.6	64.1	20.3

図表 2-6-2 業種別・アウトソーシング・カフェテリアプランの実施・導入割合 単位：%

	Aアウトソーシングとカフェテリアプランの両方を実施・導入	Bアウトソーシングのみ実施	Cカフェテリアプランのみ導入	アウトソーシングを実施 [A+B]	カフェテリアプランを導入 [A+C]	どちらも実施・導入していない	無回答
企業計(2809社)	0.9	14.1	0.5	15.0	1.3	76.6	8.0
主たる業種							
建設業	0.3	8.8	0.6	9.0	0.8	81.9	8.5
製造業	1.1	11.8	0.4	12.9	1.5	77.0	9.7
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	18.5	0.0	18.5	0.0	74.1	7.4
情報通信業	4.1	36.7	0.0	40.8	4.1	51.0	8.2
運輸業、郵便業	0.0	12.2	0.0	12.2	0.0	80.5	7.3
卸売業、小売業	0.9	13.8	0.2	14.7	1.1	77.8	7.3
金融業、保険業	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	80.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	4.3	0.0	0.0	4.3	4.3	91.3	4.3
学術研究、専門・技術サービス業	1.7	16.9	0.0	18.6	1.7	74.6	6.8
宿泊業、飲食サービス業	0.8	9.8	0.8	10.6	1.5	84.1	4.5
生活関連サービス業、娯楽業	2.0	19.6	0.0	21.6	2.0	74.5	3.9
教育、学習支援業	1.8	24.5	0.9	26.4	2.7	66.4	6.4
医療、福祉	0.5	16.5	0.7	17.0	1.2	73.4	8.9
複合サービス事業	0.0	22.2	0.0	22.2	0.0	77.8	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	1.4	12.4	0.5	13.8	1.9	77.6	8.1
その他	0.0	15.8	0.9	15.8	0.9	74.6	8.8
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

6-②施策別のアウトソーシング、カフェテリアプランの実施・導入状況

アウトソーシング・カフェテリアプランのどちらかまたは両方を導入している企業に対して、どの福利厚生制度・施策項目で導入しているかを聞いたところ(図表 2-6-3)、アウトソーシングで導入割合の高いのは、「財形貯蓄制度」(31.1%)、健康管理関連の「診療所、健康管理センター等医療施設」(39.7%)、「メンタルヘルス相談」(51.8%)、「人間ドック受診の補助」(53.9%)、「運動施設・フィットネスクラブの利用補助」(47.5%)、自己啓発関連の「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」(39.7%)、「社外の自己啓発に関する情報提供」(39.9%)など。また、「慶弔見舞金制度」(48.7%)、「永年勤続表彰」(33.7%)、「労災補償給付の付加給付」(30.4%)、「保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助」(61.8%)などがそれぞれ3割を超えている。一方、カフェテリアプランの導入割合の高いものは、「人間ドック受診の補助」、「運動施設・フィットネスクラブの利用補助」、「企業内保育施設や保育サービス(ベビーシッターなど)の提供」、「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」、「社外の自己啓発に関する情報提供」、「保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助」がそれぞれ3割を超える導入割合となっている。

図表 2-6-3 アウトソーシング・カフェテリアプランの実施・導入割合

単位:% 無回答除

	財形貯蓄制度	社内預金制度	従業員持株制度・持株会	住宅取得のための融資制度	金融関係の相談・セミナー	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け
アウトソーシング	31.1	7.1	6.9	13.5	14.7	14.3
カフェテリアプラン	18.9	0.0	13.5	0.0	13.5	8.1

	食堂	食事手当	外部飲食店で利用できる食券等の配布	診療所、健康管理センター等医療施設	メンタルヘルス相談	人間ドック受診の補助
アウトソーシング	18.8	7.1	12.6	39.7	51.8	53.9
カフェテリアプラン	13.5	10.8	10.8	18.9	24.3	32.4

	運動施設・フィットネスクラブの利用補助	企業内保育施設や保育サービス(ベビーシッターなど)の提供	介護のための施設やサービス(ヘルパーなど)の提供	社内での自己啓発プログラム	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	社外の自己啓発に関する情報提供
アウトソーシング	47.5	9.0	11.2	22.3	39.7	39.9
カフェテリアプラン	56.8	37.8	27.0	29.7	54.1	37.8

図表 2-6-3 続き

	慶弔見舞金 制度	永年勤続表 彰	遺族・遺児 年金	労災補償給 付の付加給 付	世帯用住 宅・寮の整 備	家賃補助や 住宅手当の 支給
アウトソーシング	48.7	33.7	13.1	30.4	8.6	13.8
カフェテリアプラン	18.9	18.9	5.4	10.8	8.1	18.9

	保養施設、 レクリエー ション施設 等の提供、 利用補助	運動会等の レクリエー ション活動 の実施	社員旅行の 実施、補助	退職前準備 教育（セミ ナーなど）	定年退職後 の医療保障	定年退職後 の保養施 設、レクリ エーション 施設の利用	OB会等定 年退職後の 親睦活動
アウトソーシング	61.8	18.5	21.6	10.9	9.5	6.7	4.0
カフェテリアプラン	48.6	10.8	13.5	8.1	2.7	5.4	2.7

6-③アウトソーシング、カフェテリアプランの実施・導入目的

アウトソーシング、カフェテリアプランの実施・導入目的として企業があげた項目は以下の通り(図表 2-6-4)。アウトソーシングの実施については、3 割以上の企業が「社内業務の簡素化」(38.5%)、「効率的な事業運営（自前ノウハウのない施策の実施など）」(35.6%)、「福利厚生施策のニーズの多様化への対応」(35.4%)をあげている。カフェテリアプラン導入の目的としては、約 6 割が「福利厚生施策のニーズの多様化への対応」(59.5%)、約 3 割が「福利厚生を利用する従業員の偏りをなくすこと（従業員の福利厚生受益の均等化）」(29.7%)、「従業員の仕事に対する意欲の向上」(29.7%)をあげた。

図表 2-6-4 アウトソーシング、カフェテリアプランの実施・導入目的

(1) アウトソーシングの実施の目的

	n	%
全 体	421	100.0
経費の削減	116	27.6
社内業務の簡素化	162	38.5
人員の削減	32	7.6
効率的な事業運営（自前ノウハウのない施策の実施など）	150	35.6
福利厚生施策のニーズの多様化への対応	149	35.4
福利厚生を利用する従業員の偏りをなくすこと（従業員の福利厚生受益の均等化）	58	13.8
従業員同士の一体感の醸成	38	9.0
従業員の定着	105	24.9
企業への信頼感やロイヤリティの醸成	31	7.4
従業員の仕事に対する意欲の向上	118	28.0
従業員が仕事に専念できる環境づくり（生活の安定等）	58	13.8
従業員のスキル向上	36	8.6
公的福祉の補完	48	11.4
企業のイメージアップ	20	4.8
その他	7	1.7
特に目的はない	9	2.1
無回答	14	3.3

(2) カフェテリアプランの導入の目的

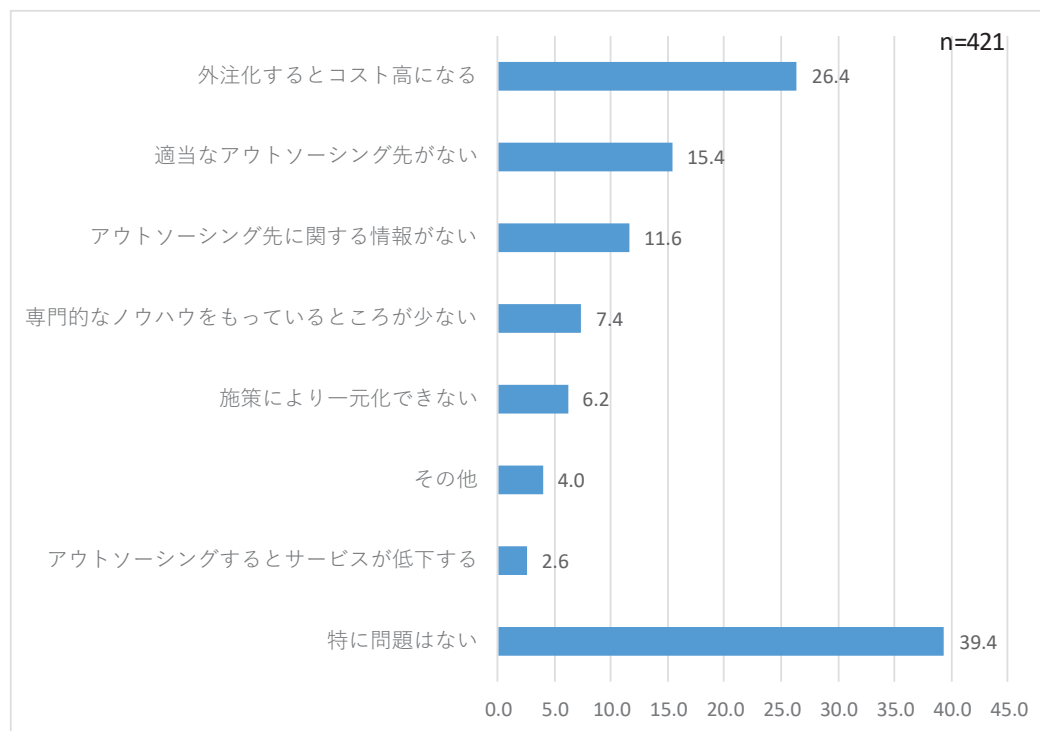
	n	%
全 体	37	100.0
経費の削減	7	18.9
社内業務の簡素化	3	8.1
人員の削減	2	5.4
効率的な事業運営（自前ノウハウのない施策の実施など）	7	18.9
福利厚生施策のニーズの多様化への対応	22	59.5
福利厚生を利用する従業員の偏りをなくすこと（従業員の福利厚生受益の均等化）	11	29.7
従業員同士の一体感の醸成	4	10.8
従業員の定着	9	24.3
企業への信頼感やロイヤリティの醸成	5	13.5
従業員の仕事に対する意欲の向上	11	29.7
従業員が仕事に専念できる環境づくり（生活の安定等）	7	18.9
従業員のスキル向上	1	2.7
公的福祉の補完	1	2.7
企業のイメージアップ	3	8.1
その他	1	2.7
特に目的はない	0	0.0
無回答	3	8.1

6-④アウトソーシングの課題

アウトソーシング実施企業にその課題を尋ねると(複数回答)、「特に問題はない」とする割合が最も高い(39.4%)ものの、課題として「外注化するとコスト高になる」(26.4%)、「適当なアウトソーシング先がない」(15.4%)、「アウトソーシング先に関する情報が無い」(11.6%)などがあがっている(図表 2-6-5～6)。

図表 2-6-5 アウトソーシングの課題

単位：%



図表 2-6-6 アウトソーシングの課題(従業員規模別)

単位：%

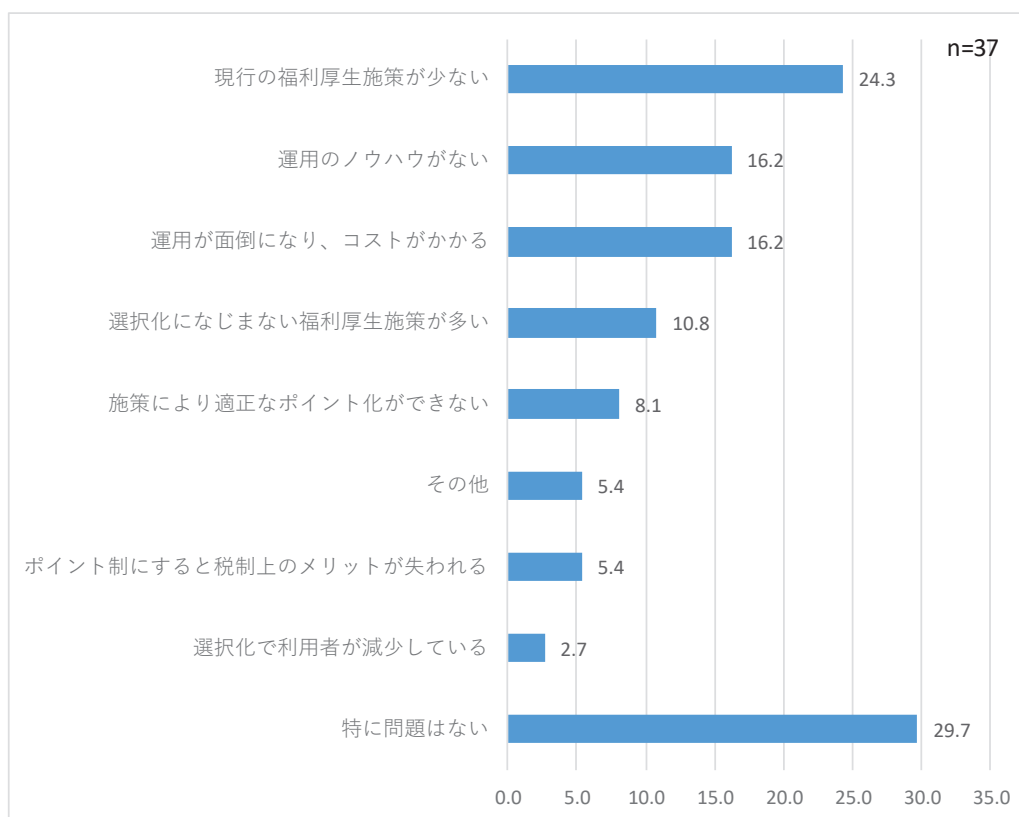
	外注化するとコスト高になる	専門的なノウハウをもっているところが少ない	適当なアウトソーシング先がない	施策により一元化できない	アウトソーシングするとサービスが低下する	アウトソーシング先に関する情報が無い	その他	特に問題はない	無回答
規模計(421社)	26.4	7.4	15.4	6.2	2.6	11.6	4.0	39.4	8.8
30人未満(165社)	21.8	10.9	13.9	7.3	3.0	12.7	3.0	42.4	9.1
30～99人(112社)	20.5	6.3	17.9	6.3	2.7	14.3	5.4	42.0	7.1
100～299人(89社)	38.2	4.5	16.9	3.4	2.2	11.2	3.4	31.5	11.2
300人以上(46社)	32.6	4.3	10.9	8.7	2.2	0.0	6.5	39.1	6.5
無回答(9社)	33.3	0.0	22.2	0.0	0.0	22.2	0.0	33.3	11.1

6-⑤カフェテリアプランの課題

カフェテリアプラン導入企業にその課題を尋ねると(複数回答)、「特に問題はない」(29.7%)とする割合が最も高いものの、課題としては「現行の福利厚生施策が少ない」(24.3%)、「運用のノウハウがない」「運用が面倒になり、コストがかかる」(ともに16.2%)などがあがっている(図表2-6-7～8)。従業員規模別にみると、規模が小さいほど運用・コスト面での課題をあげる割合が高い。

図表 2-6-7 カフェテリアプランの課題

単位：%



図表 2-6-8 カフェテリアプランの課題(従業員規模別)

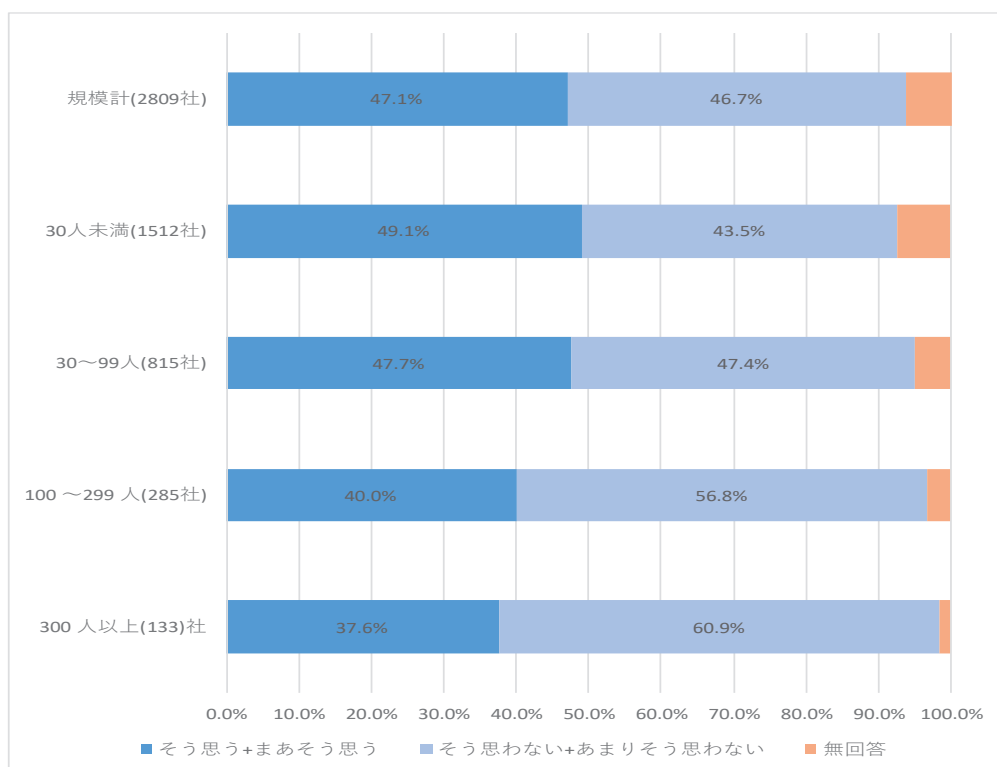
単位：%

	現行の福利厚生施策が少ない	選択化になじまない福利厚生施策が多い	選択化で利用者が減少している	施策により適正なポイント化ができない	ポイント制にすると税制上のメリットが失われる	運用が面倒になり、コストがかかる	運用のノウハウがない	その他	特に問題はない	無回答
規模計(37社)	24.3	10.8	2.7	8.1	5.4	16.2	16.2	5.4	29.7	5.4
30人未満(10社)	20.0	20.0	10.0	10.0	10.0	30.0	10.0	0.0	20.0	10.0
30～99人(6社)	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	33.3	16.7
100～299人(9社)	22.2	0.0	0.0	11.1	11.1	11.1	33.3	0.0	33.3	0.0
300人以上(11社)	27.3	9.1	0.0	9.1	0.0	9.1	18.2	18.2	27.3	0.0
無回答(1社)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

7. 福利厚生費と賃金原資の関係

「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」という考え方についての評価を尋ねた。「そう思う」の回答は賃金を重視し原資をそちらに振り向けること、「そう思わない」は福利厚生費にも重きを置くべきであることを意味している。全体では双方が拮抗しているが(47.1%・46.7%)、従業員規模が大きくなるほど「そう思わない+あまりそう思わない」の割合が高くなり(300人以上で60.9%)、福利厚生費重視の傾向が高まっている(図表 2-7-1)。

図表 2-7-1 「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」という考え方についての認識(従業員規模別) 単位: %



8. 「従業員、企業、国はどのように関わるべきか」についての認識

「従業員、企業、国はどのように関わるべきか」について、福利厚生施策・制度の11カテゴリ(各制度・施策48項目を分類したもの・P.5~6に記載)ごとに企業に尋ねた(図表 2-8-1~2)。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%)では最も高い。一方、「両立支援」「高齢者」で「国が支援すべき」の割合が高くなっている。また、カテゴリごとの回答を従業員規模別にみると、「財産形成」、「食事」、「健康管理」、「両立支援」、「自己啓発」、「住宅」など多くのカテゴリで、規模が大きくなるほど「企業が支援すべき」の割合が高く、「従業員が自助努力すべき」の割合が低くなる傾向がみられる。

※従業員の同様の設問に対する回答結果は69頁を参照

図表 2-8-1 従業員、企業、国はどのように関わるべきか(企業回答) n=2809 単位: %

<企業>従業員、企業、国はどのように関わるべきか

	努 従 力 業 す 員 べ が き 自 助	べ 企 き 業 が 支 援 す	き 国 が 支 援 す べ	無 回 答
財産形成	49.7	27.6	18.3	4.5
食事	45.2	44.4	6.3	4.1
健康管理	12.8	47.2	36.5	3.4
両立支援	7.8	30.2	58.3	3.8
休暇制度	6.3	66.7	23.2	3.7
自己啓発	32.9	49.5	13.3	4.3
慶弔災害	3.8	75.0	17.7	3.5
住宅	25.1	51.2	20.0	3.8
余暇活動	24.6	60.2	11.1	4.1
働き方	8.9	60.1	27.3	3.7
高齢者	15.1	24.6	56.4	3.9

図表 2-8-2 従業員、企業、国はどのように関わるべきか(規模別回答) n=2809 単位: 社・%

従業員、企業、国はどのように関わるべきか(規模別回答)

		規 模 計	努 従 力 業 す 員 べ が き 自 助	べ 企 き 業 が 支 援 す	き 国 が 支 援 す べ	無 回 答
問 1 6 - 1 : 財産形成		2809	1395	774	514	126
		100.0	49.7	27.6	18.3	4.5
従 業 員 の 規 模 別	30人未満	1512	771	377	287	77
		100.0	51.0	24.9	19.0	5.1
	30～99人	815	399	234	148	34
		100.0	49.0	28.7	18.2	4.2
	100～299人	285	137	99	43	6
		100.0	48.1	34.7	15.1	2.1
	300人以上	133	55	52	24	2
		100.0	41.4	39.1	18.0	1.5
	無回答	64	33	12	12	7
		100.0	51.6	18.8	18.8	10.9

問 1 6 - 2 : 食事		2809	1270	1248	177	114
		100.0	45.2	44.4	6.3	4.1
従 業 員 の 規 模 別	30人未満	1512	720	615	106	71
		100.0	47.6	40.7	7.0	4.7
	30～99人	815	351	386	47	31
		100.0	43.1	47.4	5.8	3.8
	100～299人	285	116	149	17	3
		100.0	40.7	52.3	6.0	1.1
	300人以上	133	51	75	5	2
		100.0	38.3	56.4	3.8	1.5
	無回答	64	32	23	2	7
		100.0	50.0	35.9	3.1	10.9
問 1 6 - 3 : 健康管理		2809	360	1327	1026	96
		100.0	12.8	47.2	36.5	3.4
従 業 員 の 規 模 別	30人未満	1512	231	684	541	56
		100.0	15.3	45.2	35.8	3.7
	30～99人	815	89	401	298	27
		100.0	10.9	49.2	36.6	3.3
	100～299人	285	20	145	118	2
		100.0	7.0	50.9	41.4	0.7
	300人以上	133	12	72	48	1
		100.0	9.0	54.1	36.1	0.8
	無回答	64	8	25	21	10
		100.0	12.5	39.1	32.8	15.6
問 1 6 - 4 : 両立支援		2809	218	848	1637	106
		100.0	7.8	30.2	58.3	3.8
従 業 員 の 規 模 別	30人未満	1512	148	437	861	66
		100.0	9.8	28.9	56.9	4.4
	30～99人	815	45	255	484	31
		100.0	5.5	31.3	59.4	3.8
	100～299人	285	12	98	174	1
		100.0	4.2	34.4	61.1	0.4
	300人以上	133	4	47	81	1
		100.0	3.0	35.3	60.9	0.8
	無回答	64	9	11	37	7
		100.0	14.1	17.2	57.8	10.9
問 1 6 - 5 : 休暇制度		2809	178	1874	652	105
		100.0	6.3	66.7	23.2	3.7
従 業 員 の 規 模 別	30人未満	1512	120	981	349	62
		100.0	7.9	64.9	23.1	4.1
	30～99人	815	43	531	210	31
		100.0	5.3	65.2	25.8	3.8
	100～299人	285	6	226	50	3
		100.0	2.1	79.3	17.5	1.1
	300人以上	133	3	105	23	2
		100.0	2.3	78.9	17.3	1.5
	無回答	64	6	31	20	7
		100.0	— 36 9.4	48.4	31.3	10.9

問 1 6 - 6 : 自己啓発		2809 100.0	925 32.9	1391 49.5	373 13.3	120 4.3
従 業 員 の 規 模 別	30人未満	1512 100.0	510 33.7	700 46.3	225 14.9	77 5.1
	30～99人	815 100.0	249 30.6	433 53.1	102 12.5	31 3.8
	100～299人	285 100.0	101 35.4	150 52.6	32 11.2	2 0.7
	300人以上	133 100.0	40 30.1	82 61.7	10 7.5	1 0.8
	無回答	64 100.0	25 39.1	26 40.6	4 6.3	9 14.1
問 1 6 - 7 : 慶弔災害		2809 100.0	107 3.8	2106 75.0	498 17.7	98 3.5
従 業 員 の 規 模 別	30人未満	1512 100.0	75 5.0	1094 72.4	282 18.7	61 4.0
	30～99人	815 100.0	17 2.1	633 77.7	138 16.9	27 3.3
	100～299人	285 100.0	7 2.5	231 81.1	45 15.8	2 0.7
	300人以上	133 100.0	5 3.8	104 78.2	23 17.3	1 0.8
	無回答	64 100.0	3 4.7	44 68.8	10 15.6	7 10.9
問 1 6 - 8 : 住宅		2809 100.0	704 25.1	1438 51.2	561 20.0	106 3.8
従 業 員 の 規 模 別	30人未満	1512 100.0	429 28.4	694 45.9	321 21.2	68 4.5
	30～99人	815 100.0	176 21.6	440 54.0	171 21.0	28 3.4
	100～299人	285 100.0	55 19.3	188 66.0	40 14.0	2 0.7
	300人以上	133 100.0	23 17.3	87 65.4	22 16.5	1 0.8
	無回答	64 100.0	21 32.8	29 45.3	7 10.9	7 10.9
問 1 6 - 9 : 余暇活動		2809 100.0	692 24.6	1690 60.2	311 11.1	116 4.1
従 業 員 の 規 模 別	30人未満	1512 100.0	387 25.6	875 57.9	180 11.9	70 4.6
	30～99人	815 100.0	193 23.7	498 61.1	88 10.8	36 4.4
	100～299人	285 100.0	60 21.1	194 68.1	29 10.2	2 0.7
	300人以上	133 100.0	32 24.1	91 68.4	9 6.8	1 0.8
	無回答	64 100.0	20 31.3	32 50.0	5 7.8	7 10.9

問 1 6 - 1 0 : 働き方		2809 100.0	250 8.9	1687 60.1	767 27.3	105 3.7
従 業 員 の 規 模 別	30人未満	1512 100.0	173 11.4	911 60.3	366 24.2	62 4.1
	30～99人	815 100.0	55 6.7	482 59.1	245 30.1	33 4.0
	100～299人	285 100.0	9 3.2	175 61.4	99 34.7	2 0.7
	300人以上	133 100.0	3 2.3	86 64.7	43 32.3	1 0.8
	無回答	64 100.0	10 15.6	33 51.6	14 21.9	7 10.9
問 1 6 - 1 1 : 高齢者		2809 100.0	425 15.1	691 24.6	1583 56.4	110 3.9
従 業 員 の 規 模 別	30人未満	1512 100.0	252 16.7	358 23.7	836 55.3	66 4.4
	30～99人	815 100.0	112 13.7	193 23.7	477 58.5	33 4.0
	100～299人	285 100.0	32 11.2	83 29.1	168 58.9	2 0.7
	300人以上	133 100.0	17 12.8	40 30.1	75 56.4	1 0.8
	無回答	64 100.0	12 18.8	17 26.6	27 42.2	8 12.5

9. 法定外福利厚生制度・施策の実施・運営に携わっている主体

企業に、法定外福利厚生制度(本調査で取り上げた制度・施策 48 項目)について「実施・運営に携わっている主体について尋ねたところ(複数回答)、「会社本体」とする企業割合が最も高く全体の 40.3%となったが、「法定外の福利厚生制度・施策はまったくない」が 25.3%で続いた(図表 2-9-1)。これ以外では、「加入する健康保険(余暇施設の利用サービス等の事業を行っている健康保険組合など)」の割合が 22.4%と高い。

従業員規模別にみると、「30 人未満」で「法定外の福利厚生制度・施策はまったくない」(31.1%)が 3 割を超えるなど、規模が小さいほど「まったくない」の割合が高い。一方、「グループ・関連企業でつくる共済会等」は規模が大きいほど割合が高く、「300 人以上」では 21.8%となる。同様に、「福利厚生サービスを提供する民間の事業者」も「300 人以上」で 15.8%、「100～299 人」で 14.7%となり、規模が大きいほどアウトソーシングの利用が多いことがうかがえる。

図表 2-9-1 制度・施策の実施・運営に携わっている主体

n=2809 単位：%

		全 体	会社本体	グループ・関連企業でつくる共済会等（互助会・厚生会など名称にかかわらず）	同業の他社などと共同でつくる共済会等（互助会・厚生会など名称にかかわらず）	地域等で作る社団・財団などの共済会等（互助会・厚生会など名称にかかわらず）	加入する健康保険（余暇施設の利用サービス等の事業を行っている健康保険組合など）	福利厚生サービスを提供する民間の事業者	法定外の福利厚生制度・施策はまったくくない	無回答
規模計(2809社)		100.0	40.3	7.4	10.0	8.0	22.4	10.0	25.3	8.2
従業員の規模別	30人未満(1512社)	100.0	31.9	5.0	9.9	8.9	21.6	8.5	31.1	9.5
	30～99人(815社)	100.0	48.5	7.4	10.8	6.9	22.2	9.9	21.0	6.9
	100～299人(285社)	100.0	56.1	12.3	8.8	8.1	26.3	14.7	13.7	4.2
	300人以上(133社)	100.0	60.9	21.8	9.8	4.5	26.3	15.8	11.3	3.0

10. 中小企業勤労者福祉サービスセンターを知っているか

企業に「中小企業勤労者福祉センターを知っているか」を尋ねた。同センターは「中小企業の勤労者の総合的な福祉を増進するために、原則として市区町村を単位に設立された団体」であり、「中小企業単独では実施が困難な福利厚生について、地域の中小企業勤労者と事業主が共同し、そのスケールメリットを利用して総合的な福祉事業を実施」している（厚生労働省ホームページ）。回答は、「知っている」が13.3%で、従業員規模別では、「300人以上」規模で「知っている」（16.5%）が多い（図表 2-10-1）。

図表 2-10-1 中小企業勤労者福祉センターを知っているか

n=2809 単位：社、%

全体	知っているか			従業員の規模別	知っているか		
	知っている	知らない	無回答		知っている	知らない	無回答
2809	374	2333	102	規模計	13.3	83.1	3.6
100.0	13.3	83.1	3.6	30人未満	12.6	83.1	4.4
				30～99人	13.6	84.0	2.3
				100～299人	14.0	84.2	1.8
				300人以上	16.5	81.2	2.3
				無回答	17.2	68.8	14.1

中小企業勤労者福祉センターを「知っている」と答えた企業のうち、その「会員である」と答えた企業は 34.0%とおおよそ 3 分の 1 であった。同センターはその名称通り中小企業が多く加入しており、本問でも、従業員規模別では「30 人未満」規模企業で「会員である」割合が 43.2%に達し、規模が大きくなるほどその割合は低くなる(図表 2-10-2)。

図表 2-10-2 中小企業勤労者福祉センターの会員か

n=374 単位：社、%

全体	会員か		
	会員である	会員ではない	無回答
374	127	247	0
100.0	34.0	66.0	0.0

従業員の規模別	会員か (%)		
	会員である	会員ではない	無回答
規模計	34.0	66.0	0.0
30人未満	43.2	56.8	0
30～99人	27.9	72.1	0
100～299人	22.5	77.5	0
300人以上	9.1	90.9	0
無回答	27.3	72.7	0

1 1. 法定外福利費についての状況

1 1-①法定外福利費の過去の変化と今後の方針・従業員規模別・業種別

福利厚生費のうち法定外福利費の過去 10 年の変化と今後の方針について尋ねた(図表 2-11-1)。「過去 10 年の変化」「今後の方針」とも、「どちらともいえない」が 53.1%と過半数を占め、とくに「今後」(69.1%)では 7 割近くに達した。「変化」「方針」とも、増えた(増やす)傾向は減った(減らす)傾向より高い割合となっている。従業員規模別にみると、企業計と比べて、100～299 人規模企業で「やや増えた」(29.8%)の割合が高く、「どちらともいえない」(46.0%)が低い。業種別(企業数の多いもの)の「過去の変化」では、「増えた」「やや増えた」を合わせた割合(全体では 35.5%)が「建設業」(354 社)で 44.3%、「情報通信業」(49 社)で 44.9%と割合が高い。

図表 2-11-1 福利厚生費のうち法定外福利費についての状況 単位：%

福利厚生費のうち法定外福利費についての状況

	企業計	過去 10 年間の変化				
		増えた	やや増えた	どちらともいえない	やや減った	減った
企業計	100.0	12.3	23.2	53.1	3.8	2.0
規模計	100.0	12.3	23.2	53.1	3.8	2.0
30人未満	100.0	10.7	21.4	55.0	4.3	1.7
30～99人	100.0	14.1	25.3	51.8	3.3	1.8
100～299人	100.0	14.7	29.8	46.0	3.5	3.2
300人以上	100.0	12.8	23.3	55.6	2.3	3.8

無回答除

今後の方針				
増やす	やや増やす	どちらともいえない	やや減らす	減らす
4.2	17.8	69.1	1.4	0.5
4.2	17.8	69.1	1.4	0.5
4.1	17.3	68.6	1.5	0.3
4.3	19.6	68.7	1.3	0.9
4.6	18.6	70.9	1.4	0.0
3.8	12.0	78.9	0.8	0.8

図表 2-11-1 続き

福利厚生費のうち法定外福利費についての状況

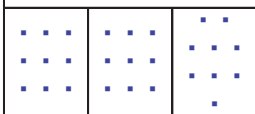
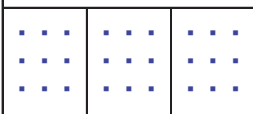
無回答除

	企業計	過去10年間の変化					今後の方針				
		増えた	やや増えた	どちらともいえない	やや減った	減った	増やす	やや増やす	どちらともいえない	やや減らす	減らす
企業計	100.0	12.3	23.2	53.1	3.8	2.0	4.2	17.8	69.1	1.4	0.5
建設業	100.0	18.9	25.4	45.2	3.4	0.6	4.8	20.1	65.3	2.3	0.0
製造業	100.0	9.5	20.9	56.4	3.6	2.7	3.8	16.7	68.5	1.1	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	7.4	33.3	40.7	7.4	3.7	0.0	18.5	70.4	3.7	0.0
情報通信業	100.0	12.2	32.7	44.9	4.1	4.1	10.2	14.3	71.4	0.0	0.0
運輸業、郵便業	100.0	10.6	16.3	59.3	4.1	3.3	5.7	11.4	73.2	1.6	0.0
卸売業、小売業	100.0	11.0	25.5	53.6	4.2	2.2	3.3	18.5	72.3	0.9	0.9
金融業、保険業	100.0	0.0	24.0	68.0	8.0	0.0	0.0	16.0	84.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	100.0	13.0	26.1	52.2	4.3	4.3	0.0	13.0	87.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	22.0	18.6	52.5	1.7	1.7	8.5	15.3	71.2	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	100.0	13.6	25.0	49.2	3.8	3.0	4.5	15.9	72.0	1.5	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	13.7	17.6	58.8	2.0	2.0	7.8	29.4	52.9	2.0	0.0
教育、学習支援業	100.0	10.9	23.6	52.7	3.6	3.6	4.5	16.4	70.9	1.8	0.0
医療、福祉	100.0	12.8	22.7	52.0	4.0	1.3	3.5	17.3	68.0	2.0	0.5
複合サービス事業	100.0	0.0	44.4	55.6	0.0	0.0	0.0	44.4	55.6	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	12.4	20.0	55.7	3.8	1.9	4.3	17.6	68.1	0.5	1.0
その他	100.0	6.1	26.3	61.4	2.6	0.9	4.4	22.8	67.5	0.9	0.9

1 1-②今後の方針経営・雇用状況別にみた法定外福利費の過去の変化

法定外福利費のこれまでの変化と今後の方針について、企業回答で得られた従業員の定着、過不足などの雇用状況と、業績などの経営状況ごとに特徴を探った(図表 2-11-2)。従業員の定着状況について「問題視」している企業は、問題視していないところ(34.3%)と比べて法定外福利費が過去10年で「増えた」(40.4%)とし、4分の1が今後「増やす」としている。そして、これまでの定着状況が「よくなった」企業の約半数(49.1%)が、同様に法定外福利費が「増えた」としており、3分の1が今後「増やす」としている。また、従業員の過不足状況に関して「不足」とした企業の約4割(38.8%)が法定外福利費について「増えた」とし、今後も4分の1(24.8%)が「増やす」としている。「過剰」とした企業は反対に「減った」+「減らす」(5.1%)割合が高い。経営状況については、業績が「上向き」である企業では「増えた」(47.9%)および今後「増やす」(33.9%)割合が高く、経営トップの出身が「社員の内部登用」である企業は「増えた」(42.0%)と、今後「増やす」(28.4%)割合が高い傾向がみられる。

図表 2-11-2 法定外福利費と企業の経営・雇用状況 単位: % 無回答除

		過去 10 年間の変化			今後の方針		
							
従業員の定着状況(認識)							
非常に問題視している +やや問題視している	100.0	40.0%	53.6%	6.4%	25.7%	71.8%	2.5%
あまり問題視していな い+まったく問題視し ていない	100.0	34.3%	60.0%	5.7%	21.0%	77.7%	1.3%
合計	100.0	37.6%	56.3%	6.1%	23.7%	74.3%	2.0%
従業員の定着状況(変化)							
よくなった+ややよく なった	100.0	49.1%	46.5%	4.4%	33.4%	64.6%	2.0%
変わらない	100.0	32.4%	62.1%	5.5%	19.7%	78.6%	1.7%
やや悪くなった+悪く なった	100.0	35.2%	54.1%	10.7%	20.3%	76.8%	2.9%
合計	100.0	37.7%	56.3%	6.1%	23.7%	74.3%	2.0%
従業員の過不足状況							
過剰+やや過剰	100.0	33.1%	57.3%	9.6%	22.9%	72.0%	5.1%
ちょうどよい	100.0	36.6%	57.7%	5.8%	21.5%	77.2%	1.3%
やや不足+不足	100.0	38.8%	55.3%	5.9%	24.8%	73.2%	2.0%
合計	100.0	37.7%	56.2%	6.1%	23.7%	74.3%	2.0%
おおよその企業業績(3年間)							
上向き+やや上向き	100.0	47.9%	48.6%	3.5%	33.9%	65.1%	1.0%
横ばい	100.0	34.3%	61.0%	4.7%	19.3%	78.8%	1.9%
やや下向き+下向き	100.0	27.9%	59.2%	12.9%	16.1%	80.1%	3.9%
合計	100.0	37.7%	56.2%	6.2%	23.8%	74.2%	2.0%
経営トップの出身							
創業者・創業家一族	100.0	38.1%	55.6%	6.3%	24.2%	73.6%	2.2%
親会社・グループ会社	100.0	34.5%	58.9%	6.6%	20.8%	78.3%	1.0%
企業グループ外（金融 機関など）	100.0	33.3%	63.0%	3.7%	11.3%	88.7%	0.0%
社員の内部登用	100.0	42.0%	51.1%	6.9%	28.4%	68.7%	3.0%
その他	100.0	32.7%	63.3%	4.1%	19.8%	79.2%	1.0%
合計	100.0	37.6%	56.2%	6.2%	23.6%	74.4%	2.0%

第3章 従業員調査の結果

1. 回答者の属性

回答者について、属性を図表 3-1-1～2 に示した。なお、第1章「調査の概要」に記載(p. 3)の通り、従業員調査では調査対象企業(1万2,000社)に依頼し、当該企業に勤務する従業員に調査票の配布を依頼した(1社あたり「30人未満」規模3枚、「30～99人」規模6枚、「100～299人」規模9枚、「300人以上」規模12枚(合計54,000枚)で、そのうち可能な限り非正規従業員を1/3含めてもらうよう依頼した。回答者からは、直接記入済の調査票の返送を受けている。従って、性、年齢等の属性は必ずしも調査対象企業の従業員構成を反映したものではない。また、日本の労働者全体の構成を示すものでもない。

図表 3-1-1 従業員調査の回答者属性（性、年齢、就業形態、職種）

従業員調査の回答者属性（性、年齢、就業形態、職種）			
		n	%
	合計	8,298	100.0
性別	男性	3,648	44.0
	女性	4,628	55.8
	無回答	22	0.3
年齢	20歳未満	18	0.2
	20歳代	970	11.7
	30歳代	1,961	23.6
	40歳代	2,644	31.9
	50歳代	1,794	21.6
	60歳以上	885	10.7
	無回答	26	0.3
就業形態	正社員	6,662	80.3
	パートタイム・アルバイト	1,001	12.1
	契約社員	283	3.4
	嘱託	234	2.8
	その他	97	1.2
	無回答	21	0.3
職種	専門・技術職*	18	0.2
	事務・営業職	970	11.7
	販売・対人サービス職	1,961	23.6
	生産・技能職	2,644	31.9
	その他	1,794	21.6
	無回答	885	10.7

* 研究、開発、設計、情報処理技術、編集、デザイナーなど

図表 3-1-2 従業員調査の回答者属性（勤務している企業の規模・業種）

		n	%
	合計	8,298	100.0
従業員規模別	30人未満	3,108	37.5
	30～99人	2,558	30.8
	100～299人	1,228	14.8
	300人以上	859	10.4
	無回答	545	6.6

図表 3-1-2 続き

		n	%
	合計	8,298	100.0
業種	建設業	886	10.7
	製造業	1,377	16.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	78	0.9
	情報通信業	152	1.8
	運輸業，郵便業	340	4.1
	卸売業，小売業	1,221	14.7
	金融業，保険業	122	1.5
	不動産業，物品賃貸業	48	0.6
	学術研究，専門・技術サービス業	199	2.4
	宿泊業，飲食サービス業	317	3.8
	生活関連サービス業，娯楽業	160	1.9
	教育，学習支援業	402	4.8
	医療，福祉	1,980	23.9
	複合サービス事業	29	0.3
	サービス業（他に分類されないもの）	673	8.1
	その他	303	3.7
	無回答	11	0.1

2. 回答者の状況および意識等

2-①回答者の就業等に関する状況

従業員回答者の就業全般に関する状況および考え方等についての回答状況は以下の通り。「現在の会社に勤めている年数」は「10～20年未満」（27.8%）が最も多く、従業員規模による顕著な差異はみられない（図表 3-2-1）。

図表 3-2-1 現在の会社に勤めている年数

		1年未満	1～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20～30年未満	30～40年未満	40年以上	無回答
%(全体) n=8298		5.2	25.7	21.2	27.8	14.1	4.8	1.0	0.2
従業員規模	30人未満	4.7	25.1	20.6	27.7	14.5	5.8	1.4	0.2
	30～99人	5.2	26.7	22.8	27.8	12.4	4.1	0.7	0.3
	100～299人	5.5	26.8	20.0	27.7	14.6	4.2	1.0	0.2
	300人以上	6.4	24.1	20.7	27.5	15.5	5.4	0.5	0
	無回答	5.1	23.9	20.2	29.7	15.6	3.9	1.1	0.6

	1年未満	1～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20～30年未満	30～40年未満	40年以上	無回答
% (全体) n=8298	5.2	25.7	21.2	27.8	14.1	4.8	1.0	0.2

就業形態別	正社員	4.1	23.5	21.1	29.6	15.7	5.1	0.7	0.1
	パートタイム・アルバイト	8.9	38.2	24.2	20.0	6.1	2.1	0.5	0.1
	契約社員	9.9	34.3	19.8	21.9	6.0	4.6	3.2	0.4
	嘱託	5.6	22.2	15.4	24.4	14.1	11.5	6.8	0.0
	その他	23.7	32.0	15.5	15.5	6.2	3.1	3.1	1.0
	無回答	4.8	19.0	23.8	4.8	0.0	0.0	0.0	47.6

「1週間の勤務時間」は全体で約42時間（うち残業時間は約4時間）となっている（図表3-2-2）。

図表3-2-2 1週間の勤務時間

普段1週間におおよそ、合計何時間くら

い仕事をしているか（残業時間含む）

うち残業時間はどれくらいか

全 体	時間(平均)
8123	42.02

全 体	時間(平均)
7506	4.02

		20時間未満	20～30	30～40	40～50	50～60	60超	無回答
% (全体) n=8298		4.5	5.0	11.9	56.2	14.5	5.7	2.1
従業員規模	30 * * *	5.1	5.9	11.9	56.2	13.5	5.5	1.8
	30 * 99 *	4.3	4.9	10.7	56.8	15.1	6	2.2
	100 * 299 *	3.3	4.6	12.4	57.1	14.4	6.4	1.9
	300 * * *	4.1	4.5	14.2	53	17.2	4.1	2.9
	* * *	4.6	2.8	12.7	57.4	13.2	6.6	2.8

就業形態別	正社員	3.3	0.5	8.0	62.0	17.4	6.6	2.1
	パートタイム・アルバイト	12.2	35.9	30.6	18.3	1.0	1.2	0.9
	契約社員	4.6	4.2	20.1	60.4	5.7	3.2	1.8
	嘱託	3.0	6.4	26.1	53.0	7.3	2.6	1.7
	その他	12.4	0.0	26.8	47.4	4.1	4.1	5.2
	無回答	0.0	0.0	9.5	47.6	0.0	0.0	42.9

「業務量の変化」（課せられている業務量の1年前からの変化）については、全体では「やや増えた」と「ほとんど変わらない」が多数を占め、両者を合せて8割を超えて（82.0%）いる。従業員規模別では、規模が小さいほど「ほとんど変わらない」の割合が多い（とくに「30人未満」で51.8%）一方、「100～299人」および「300人以上」では増加の回答が過半数を占めている（図表3-2-3）。

図表 3-2-3 業務量の変化

課せられている業務量は1年前と比較してどう変化したか (SA) 単位:%

	かなり増えた	やや増えた	ほとんど変わらない	やや減った	かなり減った	無回答
% (全体) n=8298	9.2	35.4	46.6	6.1	1.5	1.2

		かなり増えた	やや増えた	ほとんど変わらない	やや減った	かなり減った	無回答
従業員規模別	30人未満	6.8	32.1	51.8	6.8	1.2	1.3
	30～99人	9.4	35.6	47.6	4.7	1.3	1.4
	100～299人	11.3	40.2	41.0	5.5	1.5	0.5
	300人以上	12.0	38.5	36.7	8.1	3.1	1.5
	無回答	12.3	38.0	41.1	6.2	1.3	1.1

「年次有給休暇の取得のしやすさ」については、全体では「取りやすい」(26.1%)が最も高く、僅差で「どちらともいえない」(23.6%)「やや取りやすい」(22.7%)が続き、3項目合計で7割を超えている。従業員規模別では、「30～99人」で「取りにくい」(12.9%)「やや取りにくい」(15.7%)の割合が高い。一方、「取りやすい」「やや取りやすい」の割合は規模が大きくなるにつれて高くなる傾向が出ている(図表 3-2-4)。

図表 3-2-4 年次有給休暇の取得について

職場では年次有給休暇を取得しやすいか (SA) 単位:%

		取りにくい	やや取りにくい	どちらともいえない	やや取りやすい	取りやすい	無回答
% (全体) n=8298		12.3	14.5	23.6	22.7	26.1	0.7
従業員規模別	30人未満	12.3	13.7	26.4	20.7	25.9	1.0
	30～99人	12.9	15.7	23.5	22.2	24.9	0.8
	100～299人	11.5	13.9	20.4	25.7	28.3	0.2
	300人以上	9.0	14.2	18.9	29.0	28.9	0.1
	無回答	16.7	14.7	22.9	20.2	24.4	1.1
就業形態別	正社員	13.5	15.5	23.3	23.1	24.2	0.4
	パートタイム・ア ルバイト	7.7	9.3	28.9	19.6	32.5	2.1
	契約社員	7.1	13.8	19.4	25.8	33.6	0.4
	嘱託	5.1	9.4	19.2	24.4	41.5	0.4
	その他	10.3	12.4	15.5	21.6	39.2	1
	無回答	14.3	9.5	14.3	9.5	4.8	47.6

「職場の人の定着状況」については、全体では「時々やめる人がある」(51.6%)の割合が最も高く、次いで「やめる人はほとんどいない」(38.1%)が続く。「頻繁にやめる人がある」(9.9%)は約1割。従業員規模別では、「30人未満」で「やめる人はほとんどいない」(48.6%)が高く、「30～99人」以上の規模では傾向が似通っているが、「300人以上」でやや「やめる人はほとんどいない」が高く(34.8%)なっている(図表 3-2-5)。

図表 3-2-5 職場の人の定着状況

職場の人の定着の状況について (SA)		単位:%			
		頻繁にやめる人がいる	時々やめる人がいる	やめる人はほとんどいない	無回答
% (全体) n=8298		9.9	51.6	38.1	0.4
従業員規模別	30人未満	6.1	44.8	48.6	0.5
	30～99人	11.5	57.6	30.5	0.4
	100～299人	11.6	57.2	30.9	0.2
	300人以上	13.5	51.5	34.8	0.2
	無回答	13.9	49.7	35.8	0.6

「職場の人手不足感」については、「やや不足」(47.6%)の割合が全体で5割近くに達しており、「かなり不足」と合わせると6割近く(59.4%)に達する。従業員規模ごとにみてもそれぞれ不足感が強い(図表 3-2-6)。

図表 3-2-6 職場の人手不足感

職場(部、課など、所属部署)の現在の人手の過不足感 (SA)		単位:%						
		全 体	かなり不足	やや不足	ちょうどよい	やや過剰	かなり過剰	無回答
% (全体) n=8298		100.0	11.8	47.6	35.6	4.2	0.3	0.5
従業員規模別	30人未満	100.0	9.6	47.0	37.9	4.7	0.4	0.4
	30～99人	100.0	13.1	48.6	33.6	3.9	0.3	0.5
	100～299人	100.0	12.6	46.9	35.5	4.4	0.2	0.3
	300人以上	100.0	13.2	47.0	35.4	3.6	0.6	0.2
	無回答	100.0	14.5	47.9	32.7	3.7	0.0	1.3

「勤めている会社についての総合的な満足度」については、「やや満足」の割合が38.4%で最も高く、「大いに満足」(8.9%)を合せると47.3%と半数近くに達する。従業員規模別では、「30人未満」で満足している(「大いに満足」と「やや満足」の合計)が51.4%となり他の規模に比べて高い。また、「300人以上」では「やや満足」(43.9%)の割合が高くなっている。なお、本問について性・年齢別の割合をみたら、「大いに満足」、「やや満足」の割合は、20歳代までの若年層と60歳以上の高齢者層で高くなっている(図表 3-2-7)。

図表 3-2-7 勤めている会社についての満足度

		大いに満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	大いに不満	無回答
% (全体) n=8298		8.9	38.4	32.7	15.2	4.4	0.4
従業員規模別	30人未満	11.2	40.2	31.4	13.0	3.9	0.4
	30～99人	8.0	35.1	34.7	16.8	5.0	0.4
	100～299人	6.6	37.9	34.5	16.7	4.0	0.2
	300人以上	7.7	43.9	28.9	15.3	4.1	0.2
	無回答	7.7	36.3	32.5	16.7	5.9	0.9
従業員就業形態別	正社員	8.9	37.6	32.9	15.6	4.7	0.2
	パートタイム	9.3	43.0	31.0	13.9	2.6	0.3
	契約社員	7.4	41.7	31.1	13.8	5.7	0.4
	嘱託	10.3	41.0	31.6	13.7	3.0	0.4
	その他	9.3	37.1	40.2	11.3	2.1	0.0
	無回答	4.8	14.3	28.6	9.5	0.0	42.9

(性別無回答を省略)

男性	20歳未満	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	20歳代	11.9%	33.2%	36.6%	14.5%	3.7%	0.0%
	30歳代	8.7%	36.2%	33.7%	16.9%	4.5%	0.0%
	40歳代	8.3%	38.0%	34.2%	14.9%	4.4%	0.3%
	50歳代	7.5%	36.8%	35.4%	15.6%	4.5%	0.1%
	60歳以上	11.5%	39.4%	35.2%	11.5%	1.9%	0.4%
	無回答	0.0%	44.4%	44.4%	11.1%	0.0%	0.0%
	男性 計	9.0%	37.1%	34.7%	15.0%	4.0%	0.2%
女性	20歳未満	25.0%	41.7%	25.0%	8.3%	0.0%	0.0%
	20歳代	9.6%	40.4%	30.6%	14.6%	4.9%	0.0%
	30歳代	9.0%	40.7%	30.9%	15.5%	3.6%	0.3%
	40歳代	8.5%	37.8%	32.3%	16.0%	5.1%	0.3%
	50歳代	8.3%	39.8%	30.2%	15.5%	5.7%	0.5%
	60歳以上	10.0%	42.2%	29.9%	13.3%	4.1%	0.5%
	無回答	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	女性 計	8.9%	39.6%	31.1%	15.3%	4.8%	0.3%
合計	20歳未満	22.2%	44.4%	27.8%	5.6%	0.0%	0.0%
	20歳代	10.4%	37.7%	32.9%	14.5%	4.4%	0.0%
	30歳代	8.9%	38.6%	32.3%	16.1%	4.0%	0.2%
	40歳代	8.4%	37.9%	33.1%	15.5%	4.8%	0.3%
	50歳代	8.0%	38.5%	32.4%	15.6%	5.2%	0.3%
	60歳以上	10.7%	40.7%	32.8%	12.4%	2.9%	0.5%
	無回答	3.8%	19.2%	30.8%	11.5%	0.0%	34.6%

「現在の会社に勤め続けたいと思うか」について、全体では「勤め続けたい」(39.9%)と「どちらかと言えば勤め続けたい」(43.1%)を合せた割合は8割以上にのぼった。従業員規模別ではどの規模も概ね傾向が似通っているなかで、「30人未満」で「勤め続けたい」の割合が45.6%と高くなっている。性・年齢別の傾向をみると、男性は女性より「勤め続けたい」の割合が高い(男性42.0%、女性38.2%)ほか、男女とも、「勤め続けたい」と「どちらかと言えば勤め続けたい」を合せた割合が40歳代、50歳代、60歳以上の中・高年齢層で高い傾向にある(図表3-2-8)。

図表 3-2-8 現在の会社に勤め続けたいか

現在の会社に勤め続けたいと思うか (SA)

単位:%

		勤め続けた い	どちらかと 言えば勤め 続けたい	どちらかと言 えば勤め続け たくない	勤め続けた くない	無回答
% (全体) n=8298		39.9	43.1	13.1	3.3	0.6
従業員 規模 別	30人未満	45.6	41.0	10.3	2.6	0.6
	30～99人	36.1	43.7	15.8	3.8	0.6
	100～299人	34.0	47.9	14.6	3.1	0.4
	300人以上	39.9	42.1	13.6	4.2	0.1
	無回答	37.6	43.7	13.2	4.4	1.1
就業 形態 別	正社員	40.5	42.3	13.3	3.6	0.4
	パートタイム・ア ルバイト	40.5	45.7	11.5	1.9	0.5
	契約社員	29.3	54.8	12.7	2.1	1.1
	嘱託	38.5	41	17.1	3.4	0
	その他	28.9	50.5	13.4	4.1	3.1
	無回答	9.5	33.3	14.3	0	42.9

図表 3-2-8(続き)

	勤め続けた い	どちらかと 言えば勤め 続けたい	どちらかと言 えば勤め続け たくない	勤め続けた くない	無回答
%(全体) n=8298	39.9	43.1	13.1	3.3	0.6

(性別無回答を省略)

男性	20歳未満	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	34.9	48.0	11.9	5.1	0.0
	30歳代	39.1	41.9	15.5	3.4	0.1
	40歳代	45.0	42.4	9.7	2.4	0.5
	50歳代	44.8	39.9	13.1	1.9	0.3
	60歳以上	41.2	45.8	10.4	2.1	0.4
	無回答	33.3	55.6	11.1	0.0	0.0
	男性 計	42.0	42.8	12.1	2.7	0.3
女性	20歳未満	58.3	25.0	8.3	8.3	0.0
	20歳代	28.2	44.9	19.0	7.6	0.3
	30歳代	34.9	45.9	14.7	3.9	0.6
	40歳代	39.7	43.9	12.6	3.0	0.9
	50歳代	43.2	40.7	12.7	3.1	0.2
	60歳以上	43.0	40.8	13.1	2.4	0.7
	無回答	40.0	40.0	0.0	0.0	20.0
	女性 計	38.2	43.4	14.0	3.8	0.6
合計	20歳未満	55.6	33.3	5.6	5.6	0.0
	20歳代	30.6	46.1	16.4	6.7	0.2
	30歳代	36.9	44.0	15.0	3.7	0.4
	40歳代	42.0	43.2	11.3	2.7	0.7
	50歳代	43.9	40.4	12.9	2.6	0.2
	60歳以上	42.0	43.4	11.8	2.3	0.6
	無回答	19.2	42.3	3.8	0.0	34.6

3. 福利厚生の重視度

現在の勤務先を選ぶにあたって福利厚生制度の内容を重視したかを尋ねた。全体では、「ほとんど考慮しなかった」(42.3%)が最も多く、次いで「ある程度は重視した」(31.4%)が続いた(図表 3-3-1～2)。規模別では、「非常に重視」「ある程度は重視」の割合が「300人以上」「100～299人」規模で高くなっているが、大きな差はみられない。一方、年齢別にみると、とくに「ある程度は重視」が20歳代で4割超(43.9%)、30歳代で3割超(33.6%)と高く、さらに女性の20歳代(47.0%)・30歳代(37.3%)で男性より高くなっている。子育てなど仕事と家庭の両立が課題となる世代が福利厚生制度を重視していることがうかがえる。就業形態別では、「非常に重視」「ある程度は重視」を合せた割合には大きな差異はみられない。

図表 3-3-1 勤務先選定の際の福利厚生重視度

単位：人、%

現在の勤め先を選ぶときに、福利厚生制度の内容を重視したか（SA）

		非常に重視	ある程度は重視	ほとんど考慮しなかった	まったく考慮しなかった	無回答
全 体	8298 100.0	357 4.3	2608 31.4	3514 42.3	1786 21.5	33 0.4

従業員規模別	30人未満	100.0	3.8	30.7	42.9	22.2	0.4
	30～99人	100.0	3.8	30.7	43.9	21.2	0.4
	100～299人	100.0	5.5	33.0	40.7	20.4	0.3
	300人以上	100.0	6.3	34.5	37.6	21.7	0.0
	無回答	100.0	3.7	31.0	43.1	21.3	0.9

性・年齢別

(単位:% 性別無回答を省略)

男性	20歳未満	16.7	16.7	50.0	16.7	0.0
	20歳代	9.1	38.6	33.2	18.8	0.3
	30歳代	4.8	29.3	43.5	22.1	0.2
	40歳代	2.5	26.8	45.4	25.1	0.2
	50歳代	2.6	24.3	50.5	22.2	0.3
	60歳以上	3.0	22.6	49.9	24.1	0.4
	無回答	22.2	0.0	55.6	22.2	0.0
	男性 計	3.9	27.4	45.4	23.0	0.2
女性	20歳未満	8.3	58.3	25.0	0.0	8.3
	20歳代	8.4	47.0	30.3	13.8	0.5
	30歳代	6.0	37.3	38.9	17.5	0.3
	40歳代	3.7	32.3	41.8	21.8	0.3
	50歳代	3.4	31.0	43.1	22.3	0.2
	60歳以上	1.2	26.5	44.2	27.9	0.2
	無回答	20.0	0.0	40.0	20.0	20.0
	女性 計	4.6	34.6	40.1	20.4	0.3
合計	20歳未満	11.1	44.4	33.3	5.6	5.6
	20歳代	8.7	43.9	31.3	15.7	0.4
	30歳代	5.5	33.6	41.0	19.7	0.3
	40歳代	3.3	29.9	43.3	23.2	0.3
	50歳代	3.1	28.1	46.3	22.2	0.2
	60歳以上	2.1	24.5	47.0	26.0	0.3
	無回答	11.5	7.7	30.8	15.4	34.6

図表 3-3-2 勤務先選定の際の福利厚生重視度(就業形態別)

現在の勤め先を選ぶときに、福利厚生制度の内容を重視したか (SA)

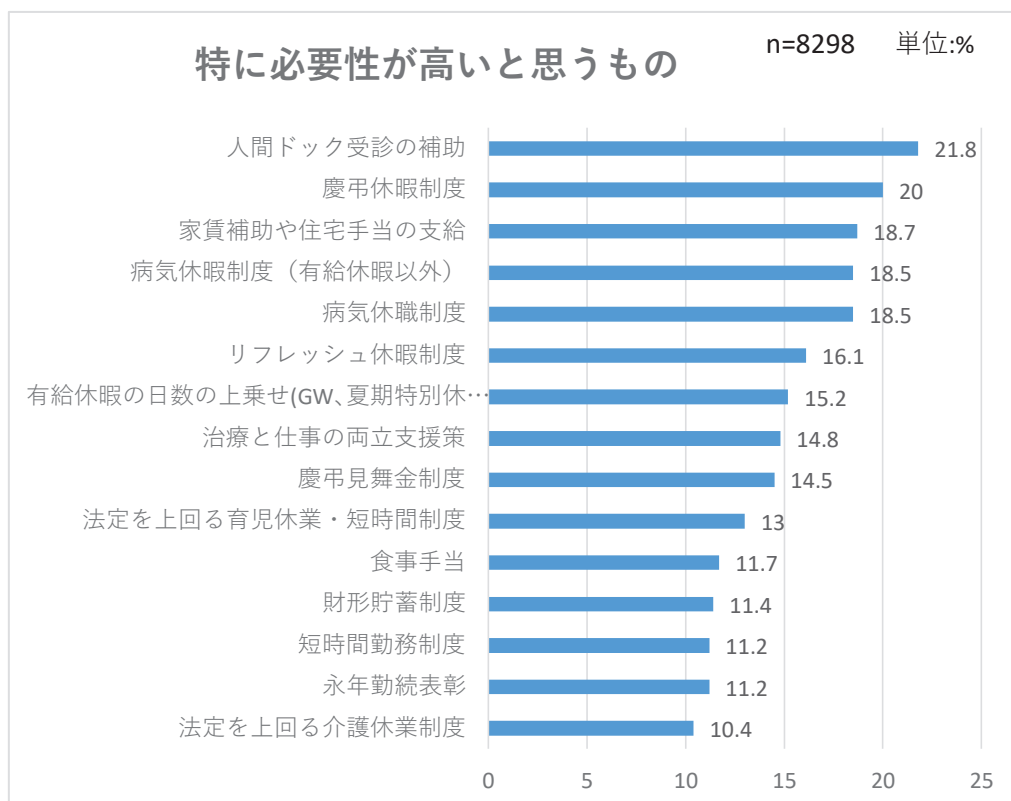
		無回答除 単位:%			
		非常に重視	ある程度は重視	ほとんど考慮しなかった	まったく考慮しなかった
全 体		4.3%	31.6%	42.5%	21.6%
就 業 形 態 別	正社員	4.6	32.1	42.1	21.2
	パートタイム・ アルバイト	2.9	28.3	43.8	25.0
	契約社員	2.8	34.9	45.6	16.7
	嘱託	5.1	27.4	46.2	21.4
	その他	5.2	28.9	39.2	26.8

4. 必要性が高いと思う制度・施策

4-①従業員の「必要性が高いと思う制度・施策」の回答状況

従業員に対し、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)を聞いたところ、「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%)などがあがった。主に「健康管理」、「休暇制度」に関連するものが目立っている(図表 3-4-1)。

図表 3-4-1 従業員・特に必要性が高いと思うもの 10%以上の回答があった項目



4-②「必要性が高いと思う制度・施策」についての主な属性別の回答状況

福利厚生に関する「必要性が高いと思う制度・施策」について、健康管理、休暇制度、働き方、両立支援、自己啓発のカテゴリ分類(p.5～6 参照)に属するものをあげ、男女別、および「正社員」と「パート・アルバイト」の属性別の回答状況をみた(図表 3-4-2～6)。

※回答者中「正社員」と「パート・アルバイト」の属性は右参考表の通り。「パート・アルバイト」では女性の割合が約 9 割となっている。

	合計	正社員	パート・アルバイト
	8,298	6,662	1,001
男性	3,648	3,303(49.6%)	92(9.2%)
女性	4,628	3,351(50.3%)	907(90.6%)
無回答	22	8(0.1%)	2(0.2%)

・健康管理

男女、就業形態にかかわらず、「人間ドック受診の補助」のニーズが高い。属性別では、「メンタルヘルス相談」で「正社員」のニーズ(9.0%)が「パート・アルバイト」より 2.2 ポイント高い。医療施設、運動施設などの施設利用に関しては「正社員」と「パート・アルバイト」で大きな差はみられない。

図表 3-4-2 健康管理

単位：％

	診療所、健康管理センター等医療施設	メンタルヘルス相談	人間ドック受診の補助	運動施設の設置	運動施設・フィットネスクラブの利用補助
従業員計	7.5	8.7	21.8	3.4	7.1
男	6.8	8.2	20.2	3.3	6.1
女	8.2	9.1	23.0	3.5	7.8
正社員	7.4	9.0	21.7	3.3	6.8
パート・アルバイト	6.8	6.8	21.9	3.4	7.3

・働き方

働き方に関する項目では「短時間勤務制度」や「時差出勤」で「女性」の割合が高い。

図表 3-4-3 労働時間(働き方)

単位：％

	短時間勤務制度	フレックスタイム制度	テレワーク	ノー残業デー等の設置	時差出勤
従業員計	11.2	9.0	2.5	9.7	8.2
男	7.4	8.4	2.7	9.7	6.9
女	14.3	9.5	2.3	9.7	9.3
正社員	11.3	9.5	2.6	10.1	8.5
パート・アルバイト	10.0	5.3	1.3	6.5	6.1

・ 休暇制度

休暇関連の項目では、ボランティア休暇以外のそれぞれの項目のニーズが 15%以上と高く、「男性」より「女性」の割合が高い傾向がみられる。

図表 3-4-4 労働時間(休暇制度)

単位：%

	病気休職制度	病気休暇制度(有給休暇以外)	リフレッシュ休暇制度	ボランティア休暇制度	慶弔休暇制度	有給休暇の日数の上乗せ(GW、夏期特別休暇など)
従業員計	18.5	18.5	16.1	4.2	20.0	15.2
男	16.7	16.2	13.8	4.1	18.3	12.5
女	19.9	20.2	17.9	4.2	21.3	17.4
正社員	19.0	18.5	16.4	4.2	20.5	15.5
パート・アルバイト	16.1	18.1	14.1	3.4	17.1	12.8

・ 両立支援

法定を上回る育児および介護の休業等の制度、「治療と支援の両立支援策」のニーズが高い。すべての項目で、「男性」より「女性」の割合が高い傾向が出ている。

図表 3-4-5 両立支援

単位：%

	法定を上回る育児休業・短時間制度	企業内保育施設や保育サービス(ベビーシッターなど)の提供	法定を上回る介護休業制度	介護のための施設やサービス(ヘルパーなど)の提供	治療と仕事の両立支援策
従業員計	13.0	6.7	10.4	5.5	14.8
男	8.9	4.7	7.9	4.0	11.5
女	16.2	8.4	12.3	6.7	17.4
正社員	13.1	6.8	10.4	5.4	14.8
パート・アルバイト	12.4	6.7	9.1	5.8	14.9

・ 自己啓発

すべての項目で、「男性」より「女性」の割合が高い。また、「正社員」では「パート・アルバイト」と比べ、とくに「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」「社内での自己啓発プログラム」のニーズが高い。

図表 3-4-6 自己啓発

単位：％

	社内での自己啓発プログラム	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	社外の自己啓発に関する情報提供	自己啓発のための休暇等の付与
従業員計	5.3	7.8	4.0	4.9
男	5.0	6.8	3.9	4.8
女	5.8	8.9	4.2	5.0
正社員	5.7	8.3	4.2	5.0
パート・アルバイト	3.6	4.9	3.8	3.4

4-③「必要性が高いと思う制度・施策」の規模別・就業形態別回答状況(全項目)

「必要性が高いと思う制度・施策」の全 48 項目についての回答状況を、勤務先の従業員規模および性・就業形態別に集計した結果は以下の通り。規模別に特徴のある項目をみると、「財形貯蓄制度」は従業員規模による差異が大きく、「300 人以上」の割合(21.1%)は「30 人未満」(7.6%)の 3 倍近くとなっている。「食堂」についても、「300 人以上」(22.9%)は「30 人未満」(4.1%)の約 5 倍に達する。このほか、「世帯用住宅・寮の整備」も「300 人以上」(14.1%)は「30 人未満」(2.2%)の約 7 倍となっており、これらは大規模企業を中心に普及している制度・施策であることがうかがえる(図表 3-4-7)。

図表 3-4-7 特に必要性が高いと思うもの(従業員規模別全項目)

図表 3-4-7

単位：人、％

	全体	財形貯蓄制度	社内預金制度	従業員持株制度・持株会	ストックオプション制度	住宅取得のための融資制度	金融関係の相談・セミナー	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	食堂	食事手当	外部飲食店で利用できる食券等の配布
全 体	8298 100.0	950 11.4	432 5.2	225 2.7	64 0.8	388 4.7	196 2.4	400 4.8	781 9.4	972 11.7	306 3.7
従業員規模別	30人未満	3108 100.0	235 7.6	115 3.7	44 1.4	14 0.5	95 3.1	45 1.4	106 3.4	126 4.1	267 8.6
	30～99人	2558 100.0	288 11.3	151 5.9	65 2.5	24 0.9	109 4.3	52 2	126 4.9	226 8.8	311 12.2
	100～299人	1228 100.0	184 15	73 5.9	57 4.6	14 1.1	93 7.6	52 4.2	75 6.1	187 15.2	193 15.7
	300人以上	859 100.0	181 21.1	65 7.6	43 5	8 0.9	68 7.9	35 4.1	67 7.8	197 22.9	139 16.2
	無回答	545 100.0	62 11.4	28 5.1	16 2.9	4 0.7	23 4.2	12 2.2	26 4.8	45 8.3	62 11.4
	全体	診療所、健康管理センター等医療施設	メンタルヘルス相談	人間ドック受診の補助	運動施設の設置	運動施設・フィットネススクラブの利用補助	法定を上回る育児休業・短時間制度	企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供	法定を上回る介護休業制度	介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供	治療と仕事の両立支援策
全 体	8298 100.0	626 7.5	722 8.7	1806 21.8	285 3.4	586 7.1	1076 13	559 6.7	862 10.4	454 5.5	1227 14.8
従業員規模別	30人未満	3108 100.0	156 5	148 4.8	609 19.6	48 1.5	141 4.5	282 9.1	115 3.7	227 7.3	383 12.3
	30～99人	2558 100.0	167 6.5	219 8.6	526 20.6	83 3.2	183 7.2	312 12.2	155 6.1	253 9.9	377 14.7
	100～299人	1228 100.0	121 9.9	156 12.7	304 24.8	68 5.5	128 10.4	197 16	133 10.8	174 14.2	217 17.7
	300人以上	859 100.0	135 15.7	156 18.2	239 27.8	63 7.3	98 11.4	199 23.2	116 13.5	144 16.8	168 19.6
	無回答	545 100.0	47 8.6	43 7.9	128 23.5	23 4.2	36 6.6	86 15.8	40 7.3	64 11.7	82 15

		全体	病気休暇 制度	病気休暇 制度（有 給休暇以 外）	リフレッ シュ休暇 制度	ボラン ティア休 暇制度	慶弔休暇 制度	有給休暇 の日数の 上乗せ （GW、夏 期特別休 暇など）	社内での 自己啓発 プログラ ム	社外の自 己啓発 サービ スの提 供、経 費補助	社外の自 己啓発に 関する情 報提供	自己啓発 のための 休暇等の 付与
全 体		8298 100.0	1537 18.5	1533 18.5	1334 16.1	346 4.2	1659 20.0	1264 15.2	443 5.3	646 7.8	334 4	403 4.9
従 業 員 規 模 別	30人未満	3108 100.0	483 15.5	485 15.6	347 11.2	83 2.7	505 16.2	340 10.9	97 3.1	156 5	86 2.8	102 3.3
	30～99人	2558 100.0	464 18.1	470 18.4	412 16.1	101 3.9	496 19.4	391 15.3	109 4.3	192 7.5	85 3.3	113 4.4
	100～299人	1228 100.0	273 22.2	266 21.7	276 22.5	75 6.1	311 25.3	247 20.1	103 8.4	125 10.2	76 6.2	82 6.7
	300人以上	859 100.0	208 24.2	201 23.4	205 23.9	66 7.7	231 26.9	201 23.4	96 11.2	120 14	64 7.5	70 8.1
	無回答	545 100.0	109 20	111 20.4	94 17.2	21 3.9	116 21.3	85 15.6	38 7	53 9.7	23 4.2	36 6.6
		全体	慶弔見舞 金制度	永年勤続 表彰	遺族・遺 児年金	労災補償 給付の付 加給付	世帯用住 宅・寮の 整備	家賃補助 や住宅手 当の支給	保養施 設、レク リエー ション施 設等の提 供、利用 補助	運動会等 のレクリ エーション 活動の実 施	社員旅行 の実施、 補助	短時間勤 務制度
全 体		8298 100.0	1206 14.5	928 11.2	525 6.3	786 9.5	458 5.5	1555 18.7	510 6.1	232 2.8	742 8.9	930 11.2
従 業 員 規 模 別	30人未満	3108 100.0	329 10.6	232 7.5	123 4	241 7.8	68 2.2	424 13.6	113 3.6	43 1.4	234 7.5	232 7.5
	30～99人	2558 100.0	395 15.4	297 11.6	173 6.8	223 8.7	129 5	465 18.2	155 6.1	80 3.1	246 9.6	268 10.5
	100～299人	1228 100.0	225 18.3	195 15.9	99 8.1	150 12.2	100 8.1	299 24.3	110 9	54 4.4	133 10.8	194 15.8
	300人以上	859 100.0	174 20.3	138 16.1	95 11.1	121 14.1	121 14.1	258 30	101 11.8	43 5	80 9.3	164 19.1
	無回答	545 100.0	83 15.2	66 12.1	35 6.4	51 9.4	40 7.3	109 20	31 5.7	12 2.2	49 9	72 13.2
		全体	フレック スタイム 制度	テレワー ク	ノー残業 デー等の 設置	時差出勤	退職前準 備教育 （セミ ナーな ど）	定年退職 後の医療 保障	定年退職 後の保養 施設、レ クリエー ション施 設の利用	OB会等 定年退職 後の親睦 活動		
全 体		8298 100.0	749 9	205 2.5	805 9.7	681 8.2	396 4.8	738 8.9	223 2.7	142 1.7		
従 業 員 規 模 別	30人未満	3108 100.0	199 6.4	39 1.3	191 6.1	197 6.3	88 2.8	206 6.6	53 1.7	30 1		
	30～99人	2558 100.0	230 9	53 2.1	245 9.6	182 7.1	123 4.8	248 9.7	66 2.6	49 1.9		
	100～299人	1228 100.0	148 12.1	37 3	160 13	128 10.4	93 7.6	134 10.9	47 3.8	32 2.6		
	300人以上	859 100.0	130 15.1	65 7.6	164 19.1	128 14.9	72 8.4	99 11.5	41 4.8	23 2.7		
	無回答	545 100.0	42 7.7	11 2	45 8.3	46 8.4	20 3.7	51 9.4	16 2.9	8 1.5		

性・就業形態別の目立った特徴をみると、「財形貯蓄制度」では、正社員(12.0%)とパート・アルバイト(7.6%)を比べると正社員のほうが「必要性が高いと思う」割合が高い。「世帯用住宅・寮の整備」「家賃補助や住宅手当の支給」についても同様に正社員の割合が高い。高齢者に関する「退職前準備教育(セミナーなど)」以下の4項目については、「契約社員」および「嘱託」の割合が高く、これらの就業形態に高年齢者が多く含まれていることが背景にあるとみられる。

一方、全体で「必要性が高いと思う」割合が高い制度・施策のうち、「人間ドック受診の補助」については性・就業形態別の差が少なく、健康管理に属するものとしては「治療と仕事の両立支援」も就業形態ごとの差は少ない。また、休暇制度に属する「病気休職制度」、「病気休暇制度(有給休暇以外)」、「慶弔休暇制度」なども就業形態を問わずニーズが高い。このほか、「慶弔見舞金制度」に関しても就業形態ごとに大きな差はみられない。(図表 3-4-8)

図表 3-4-8 特に必要性が高いと思うもの(性・就業形態別全項目)

単位：%

		財形貯蓄制度	社内預金制度	従業員持株制度・持株会	ストックオプション制度	住宅取得のための融資制度	金融関係の相談・セミナー	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	食堂	食事手当	外部飲食店で利用できる食券等の配布
正社員	男性	11.4	4.9	3.8	1.1	6.2	2.8	5.6	9.2	11.3	3.4
	女性	12.6	5.6	2.1	0.5	3.4	2.4	4.4	9.8	12.4	3.9
	男女計	12.0	5.2	3.0	0.8	4.8	2.6	5.0	9.5	11.8	3.7
パートタイム・アルバイト	男性	7.6	5.4	1.1		5.4		3.3	10.9	8.7	1.1
	女性	7.6	4.6	1.5	0.4	3.0	0.9	3.4	7.7	11.9	4.2
	男女計	7.6	4.7	1.5	0.4	3.2	0.8	3.4	8.0	11.6	3.9
契約社員	男性	11.0	4.0	4.0	4.0	5.0	2.0	8.0	7.0	8.0	4.0
	女性	14.4	8.8	1.7		6.6	3.3	6.1	15.5	14.4	5.0
	男女計	13.2	7.1	2.5	2.1	6.0	2.8	6.8	12.5	12.1	4.6
嘱託	男性	10.4	2.4	4.0		4.8	3.2	6.4	9.6	4.8	1.6
	女性	13.8	6.4			3.7	0.9	3.7	10.1	11.9	4.6
	男女計	12.0	4.3	4.6	0.0	4.3	2.1	5.1	9.8	8.1	3.0
その他	男性	8.7	4.3	0.0	0.0	13.0	4.3	8.7	13.0	8.7	
	女性	8.2	4.1	1.4	1.4	2.7		2.7	11.0	15.1	4.1
	男女計	8.3	4.2	1.1	1.0	5.2	1.0	4.2	11.5	13.5	3.1
従業員計 (就業形態別)	男性	11.2	4.8	3.8	1.1	6.1	2.8	5.6	9.2	10.9	3.3
	女性	11.7	5.5	1.9	0.5	3.5	2.1	4.2	9.6	12.4	4.0
	男女計	11.5	5.2	2.7	0.8	4.6	2.4	4.8	9.4	11.7	3.7

		診療所、健康管理センター等医療施設	メンタルヘルス相談	人間ドック受診の補助	運動施設の設置	運動施設・フィットネスクラブの利用	法定を上回る育児休業・短時間制度	企業内保育施設や保育サービス(ベビーシッターなど)の提供	法定を上回る介護休業制度	介護のための施設やサービス(ヘルパーなど)の提供	治療と仕事の両立支援策
正社員	男性	6.5	8.2	20.5	3.2	6.0	9.3	4.9	8.1	4.1	11.7
	女性	8.4	9.7	22.9	3.5	7.6	16.8	8.7	12.7	6.7	17.8
	男女計	7.5	9.0	21.7	3.3	6.8	13.1	6.8	10.4	5.4	14.8
パートタイム・アルバイト	男性	9.8	8.7	19.6	5.4	6.5	2.2	1.1	3.3	3.3	6.5
	女性	6.5	6.6	22.2	3.2	7.4	13.5	7.3	9.7	6.1	15.8
	男女計	6.8	6.8	21.9	3.4	7.3	12.4	6.7	9.1	5.8	14.9
契約社員	男性	9.0	9.0	15.0	7.0	7.0	5.0	2.0	8.0	6.0	11.0
	女性	12.2	9.9	26.5	5.5	13.8	18.8	9.9	18.2	8.8	18.8
	男女計	11.0	9.6	22.4	6.0	11.4	13.9	7.1	14.6	7.8	16.0
嘱託	男性	8.8	6.4	20.0	3.2	6.4	7.2	2.4	5.6	0.8	10.4
	女性	6.4	11.0	28.4	2.8	9.2	15.6	8.3	15.6	6.4	13.8
	男女計	7.7	8.5	23.9	3.0	7.7	11.1	5.1	10.3	3.4	12.0
その他	男性	17.4	13.0	17.4	4.3	13.0	13.0	4.3	13.0	4.3	17.4
	女性	12.3	6.8	24.7	5.5	8.2	15.1	6.8	9.6	9.6	20.5
	男女計	13.5	8.3	22.9	5.2	9.4	14.6	6.3	10.4	8.3	19.8
従業員計 (就業形態別)	男性	6.8	8.2	20.3	3.3	6.1	8.9	4.7	7.9	4.0	11.6
	女性	8.2	9.1	23.1	3.5	7.9	16.2	8.4	12.4	6.7	17.4
	男女計	7.6	8.7	21.8	3.4	7.1	13.0	6.8	10.4	5.5	14.8

		病気休暇 制度	病気休暇 制度（有 給休暇以 外）	リフレッ シュ休暇 制度	ボラン ティア休 暇制度	慶弔休暇 制度	有給休暇の 日数の上乗 せ（GW、 夏期特別休 暇など）	社内での 自己啓発 プログラ ム	社外の自己 啓発サービ スの提供、 経費補助	社外の自己 啓発に関す る情報提供	自己啓発の ための休暇 等の付与
正社員	男性	17.1	16.1	14.1	4.2	18.7	13.0	6.1	9.3	4.4	5.1
	女性	20.8	20.7	18.6	4.1	22.2	17.9	5.3	7.3	3.9	4.9
	男女計	19.0	18.4	16.4	4.1	20.5	15.4	5.7	8.3	4.1	5.0
パートタイム・ アルバイト	男性	13.0	20.7	15.2	1.1	13.0	9.8	3.3	4.3	3.3	1.1
	女性	16.4	17.9	14.0	3.6	17.5	13.1	3.6	5.0	3.9	3.6
	男女計	16.1	18.1	14.1	3.4	17.1	12.8	3.6	4.9	3.8	3.4
契約社員	男性	13.0	15.0	10.0	4.0	16.0	8.0	3.0	7.0	1.0	5.0
	女性	22.1	23.8	22.7	8.8	24.9	26.5	5.5	7.7	5.0	6.6
	男女計	18.9	20.6	18.1	7.1	21.7	19.9	4.6	7.5	3.6	6.0
嘱託	男性	13.6	16.8	7.2	4.8	16.0	8.0	0.8	5.6	2.4	4.8
	女性	19.3	21.1	21.1	2.8	22.0	20.2	8.3	9.2	4.6	10.1
	男女計	16.2	18.8	13.7	3.8	18.8	13.7	4.3	7.3	3.4	7.3
その他	男性	17.4	17.4	13.0	8.7	8.7	8.7	13.0	8.7	4.3	
	女性	21.9	21.9	20.5	5.5	20.5	20.5	4.1	5.5		2.7
	男女計	20.8	20.8	18.8	6.3	17.7	17.7	6.3	6.3	1.0	2.1
従業員計 (就業形態別)	男性	16.8	16.3	13.8	4.1	18.3	12.5	5.8	8.9	4.2	5.0
	女性	20.0	20.3	17.9	4.2	21.4	17.4	5.0	6.8	3.9	4.8
	男女計	18.6	18.5	16.1	4.2	20.0	15.3	5.3	7.8	4.0	4.9

		慶弔見舞 金制度	永年勤続 表彰	遺族・遺 児年金	労災補償 給付の付 加給付	世帯用住 宅・寮の 整備	家賃補助 や住宅手 当の支給	保養施設、 レクリエー ション施設 等の提供、 利用補助	運動会等の レクリエーシ ョン活動の実 施	社員旅行の 実施、補助	短時間勤務 制度
正社員	男性	13.4	10.8	6.4	9.1	6.5	19.6	6.1	3.3	10.1	7.6
	女性	16.3	12.5	6.4	10.1	5.2	20.2	6.0	2.2	8.0	15.0
	男女計	14.9	11.6	6.4	9.6	5.8	19.9	6.1	2.8	9.1	11.3
パートタイム・ アルバイト	男性	9.8	7.6	1.1	10.9	3.3	9.8	5.4	3.3	7.6	3.3
	女性	11.9	9.4	5.3	8.4	3.9	11.8	5.5	2.6	8.3	10.7
	男女計	11.7	9.2	4.9	8.6	3.8	11.6	5.5	2.7	8.2	10.0
契約社員	男性	13.0	7.0	4.0	8.0	7.0	15.0	8.0	6.0	10.0	8.0
	女性	22.7	12.2	12.2	9.4	6.6	23.8	8.8	2.8	7.7	15.5
	男女計	19.2	10.3	9.3	8.9	6.8	20.6	8.5	3.9	8.5	12.8
嘱託	男性	15.2	9.6	4.0	6.4	3.2	15.2	9.6	4.8	12.0	5.6
	女性	12.8	13.8	8.3	8.3	3.7	16.5	9.2	1.8	7.3	16.5
	男女計	14.1	11.5	6.0	7.3	3.4	15.8	9.4	3.4	9.8	10.7
その他	男性	4.3		13.0	13.0	4.3	26.1	4.3		13.0	
	女性	12.3	6.8	6.8	13.7	5.5	17.8	4.1	1.4	5.5	19.2
	男女計	10.4	5.2	8.3	13.5	5.2	19.8	4.2	1.0	7.3	14.6
従業員計 (就業形態別)	男性	13.3	10.5	6.2	9.1	6.3	19.1	6.3	3.4	10.2	7.4
	女性	15.5	11.8	6.4	9.8	4.9	18.6	6.1	2.3	8.0	14.3
	男女計	14.6	11.2	6.3	9.5	5.5	18.8	6.2	2.8	9.0	11.3

		フレック スタイム 制度	テレワー ク	ノー残業 デー等の 設置	時差出勤	退職前準 備教育 (セミ ナーな ど)	定年退職 後の医療 保障	定年退職後 の保養施 設、レクリ エーション 施設の利用	OB会等定年 退職後の親 睦活動
正社員	男性	8.8	2.8	10.2	7.1	4.9	8.1	2.7	2.0
	女性	10.2	2.5	10.1	9.9	5.0	8.8	2.3	1.4
	男女計	9.5	2.6	10.1	8.5	4.9	8.5	2.5	1.7
パートタ イム・ア ルバイト	男性	2.2	0.0	3.3	4.3	1.1	5.4	2.2	
	女性	5.6	1.4	6.8	6.3	2.5	9.4	3.0	1.1
	男女計	5.3	1.3	6.5	6.1	2.4	9.0	2.9	1.0
契約社員	男性	9.0	4.0	4.0	6.0	7.0	14.0	6.0	3.0
	女性	12.7	3.9	16.0	10.5	9.4	12.7	4.4	2.8
	男女計	11.4	3.9	11.7	8.9	8.5	13.2	5.0	2.8
嘱託	男性	5.6	1.6	7.2	2.4	4.0	13.6	3.2	4.8
	女性	13.8	2.8	10.1	9.2	9.2	15.6	6.4	1.8
	男女計	9.4	2.1	8.5	5.6	6.4	14.5	4.7	3.4
その他	男性	0.0		4.3	8.7	4.3	8.7	13.0	4.3
	女性	12.3	1.4	13.7	15.1	2.7	12.3	1.4	1.4
	男女計	9.4	1.0	11.5	13.5	3.1	11.5	4.2	2.1
従業員計 (就業形態別)	男性	8.5	2.7	9.7	6.9	4.8	8.4	2.9	2.1
	女性	9.5	2.3	9.7	9.3	4.7	9.3	2.6	1.4
	男女計	9.0	2.5	9.7	8.2	4.8	8.9	2.7	1.7

4-④「必要性が高いと思う制度・施策」のうち「休暇制度」「働き方」関連項目と回答者の労働時間、休暇取得状況

「必要性が高いと思う制度・施策」のうち「休暇制度」と「働き方」項目(p. 5～6 記載)について、従業員が回答した「1 週間の勤務時間」と「年次有給休暇の取得について」(p. 45 および p. 46 参照)の状況別に集計して特徴をみた(図表 3-4-9～10)。1 週間に「50～60 時間」および「60 時間超」働いていると答えた労働時間の長い人は、とくに「フレックスタイム制度」「ノー残業デー等の設置」「時差出勤」の必要性が高いとしている。また、年次有給休暇を「取りにくい」(「やや取りにくい」を含む)人は、「病気休職制度」「病気休暇制度」「リフレッシュ休暇制度」「ボランティア休暇制度」「慶弔休暇制度」「有給休暇の日数の上乗せ(GW、夏期特別休暇など)」のすべての項目で、「必要性が高い」の割合が回答者平均を上回っている。

図表 3-4-9 特に必要性が高いと思うもの（「働き方」項目と1週当たり労働時間） 単位：%

「普段1週間におおよそ、合計何時間くらい仕事をしているか（残業時間含む）」と「特に必要性が高い」と思う施策(働き方)

	短時間勤務 制度	フレックス タイム制度	テレワー ク	ノー残業デー 等の設置	時差出勤
20時間未満	9.1	5.9	1.9	8.1	6.7
20～30	10.0	5.7	1.9	6.5	5.3
30～40	14.9	8.7	2.5	7.1	9.2
40～50	10.9	8.9	2.4	9.2	7.9
50～60	10.8	11.0	2.9	14.5	9.3
60超	10.8	11.0	3.2	13.1	8.9
合計	11.3	9.0	2.5	9.8	8.1

図表 3-4-10 特に必要性が高いと思うもの（「休暇制度」項目と「年次有給休暇の取りやすさ」）

「職場では、年次有給休暇を取得しやすいか」と「特に必要性が高い」と思う施策(休暇制度)

	病気休職 制度	病気休暇 制度	リフレッ シュ休暇 制度	ボランティ ア休暇制度	慶弔休暇 制度	有給休暇の 日数の上乗 せ（GW、 夏期特別休 暇など）
取りにくい	24.4	23.5	23.1	6.0	23.0	20.1
やや取りにくい	20.1	21.8	20.0	4.6	22.7	17.7
どちらともいえない	15.9	15.1	14.3	3.4	16.6	12.0
やや取りやすい	18.4	18.5	15.9	4.1	21.0	15.8
取りやすい	17.7	17.8	12.7	3.8	19.5	14.3
無回答	4.8	3.2	4.8	4.8	9.7	4.8
合計	18.5	18.5	16.1	4.2	20.0	15.2

5. 制度・施策の有無と回答者の利用状況

福利厚生に関する制度・施策について、従業員が回答したそれらの有無、および「ある」を選択した場合にその利用のある・なしを聞いている。結果は以下の通り（図表 3-5-1～2）。

制度・施策が「ある」を選択し、かつ利用が「ある」割合の高い項目をみると、「財産形成」関連項目で「財形貯蓄制度」（35.6%）、「社内預金制度」（39.5%）、「従業員持株制度・持株会」（36.8%）がそれぞれ3割以上に達する。「食事」関連では「食堂」（58.9%）、「食事手当」（53.4%）がともに5割以上と高い。

「健康管理」では「診療所、健康管理センター等医療施設」（43.4%）と「人間ドック受診の補助」（37.6%）がそれぞれ4割前後。「休暇制度」では「リフレッシュ休暇」（32.9%）、「働き方」では「ノー残業デー等の設置」（38.1%）が3割台となっている。このほか、「余暇活動」関連で「運動会等のレクリエーション活動の実施」（39.3%）が約4割、「社員旅行の実施、補助」（47.3%）が5割近くの高い割合となっている。

図表 3-5-1 制度・施策の有無

制度の有無 「ある」と答えた割合

単位:%

財形貯蓄 制度	社内預金 制度	従業員持 株制度・ 持株会	ストック オプション 制度	住宅取得 のための 融資制度	金融関係 の相談・ セミナー	教育、結婚 等住宅以外 の臨時支出 に対する貸 し付け	食堂	食事手当	外部飲食 店で利用 できる食 券等の配 布
30.9	8.5	10.4	0.7	7.2	5.8	13.0	24.9	17.7	2.2

診療所、 健康管理 センター 等医療施 設	メンタル ヘルス相 談	人間ドッ ク受診の 補助	運動施設 の設置	運動施設・ フィットネ スクラブの 利用補助	法定を上 回る育児 休業・短 時間制度	企業内保育 施設や保育 サービス (ベビー シッターな ど)の提供	法定を上 回る介護 休業制度	介護のため の施設や サービス (ヘルパー など)の提 供	治療と仕 事の両立 支援策
18.5	27.6	40.3	5.2	11.6	17.6	3.8	8.3	3.5	9.2

病気休暇 制度	病気休暇 制度（有 給休暇以 外）	リフレッ シュ休暇 制度	ボラン ティア休 暇制度	慶弔休暇 制度	有給休暇の 日数の上乗 せ（GW、 夏期特別休 暇など）	社内での 自己啓発 プログラ ム	社外の自 己啓発 サービス の提供、 経費補助	社外の自 己啓発に 関する情 報提供	自己啓発 のための 休暇等の 付与
51.6	36.1	13.3	4.1	80.5	28.7	18.4	23.8	22.4	6.1

慶弔見舞 金制度	永年勤続 表彰	遺族・遺 児年金	労災補償 給付の付 加給付	世帯用住 宅・寮の 整備	家賃補助 や住宅手 当の支給	保養施設、 レクリエー ション施設 等の提供、 利用補助	運動会等 のレクリ エーショ ン活動の 実施	社員旅行 の実施、 補助	短時間勤 務制度
72.6	45.0	11.6	30.0	13.3	34.9	19.7	15.3	37.1	31.9

フレック スタイム 制度	テレワー ク	ノー残業 デー等の 設置	時差出勤	退職前準 備教育（セ ミナーな ど）	定年退職 後の医療 保障	定年退職後 の保養施 設、レクリ エーション 施設の利用	OB会等定 年退職後 の親睦活 動
10.2	1.5	17.2	24.9	5.1	5.4	2.5	6.0

図表 3-5-2 制度・施策の利用の有無

利用の有無 制度・施策が「ある」と答えた回答者のうち、利用が「ある」割合

単位:%

財形貯蓄 制度	社内預金 制度	従業員持 株制度・ 持株会	ストック オプション 制度	住宅取得 のための 融資制度	金融関係 の相談・ セミナー	教育、結婚 等住宅以外 の臨時支出 に対する貸 し付け	食堂	食事手当	外部飲食 店で利用 できる食 券等の配 布
35.6	39.5	36.8	14.5	6.2	16.8	10.1	58.9	53.4	38.4

診療所、 健康管理 センター 等医療施 設	メンタル ヘルス相 談	人間ドッ ク受診の 補助	運動施設 の設置	運動施設・ フィットネ スクラブの 利用補助	法定を上 回る育児 休業・短 時間制度	企業内保育 施設や保育 サービス (ベビー シッターな ど)の提供	法定を上 回る介護 休業制度	介護のため の施設や サービス (ヘルパー など)の提 供	治療と仕 事の両立 支援策
43.4	12.9	37.6	21.6	18.8	9.8	8.3	1.6	2.0	13.6

病気休職 制度	病気休暇 制度(有 給休暇以 外)	リフレッ シュ休暇 制度	ポラン ティア休 暇制度	慶弔休暇 制度	有給休暇の 日数の上乗 せ(GW、 夏期特別休 暇など)	社内での 自己啓発 プログラム	社外の自己 啓発サービ スの提供、 経費補助	社外の自己 啓発に関 する情報 提供	自己啓発 のための 休暇等の 付与
6.9	9.1	32.9	2.6	27.2	37.4	28.9	32.0	20.2	16.1

慶弔見舞 金制度	永年勤続 表彰	遺族・遺 児年金	労災補償 給付の付 加給付	世帯用住 宅・寮の 整備	家賃補助 や住宅手 当の支給	保養施設、 レクリエー ション施設 等の提供、 利用補助	運動会等 のレクリ エーション 活動の実 施	社員旅行 の実施、 補助	短時間勤 務制度
23.7	23.2	2.8	3.1	13.7	29.6	28.1	39.3	47.3	12.4

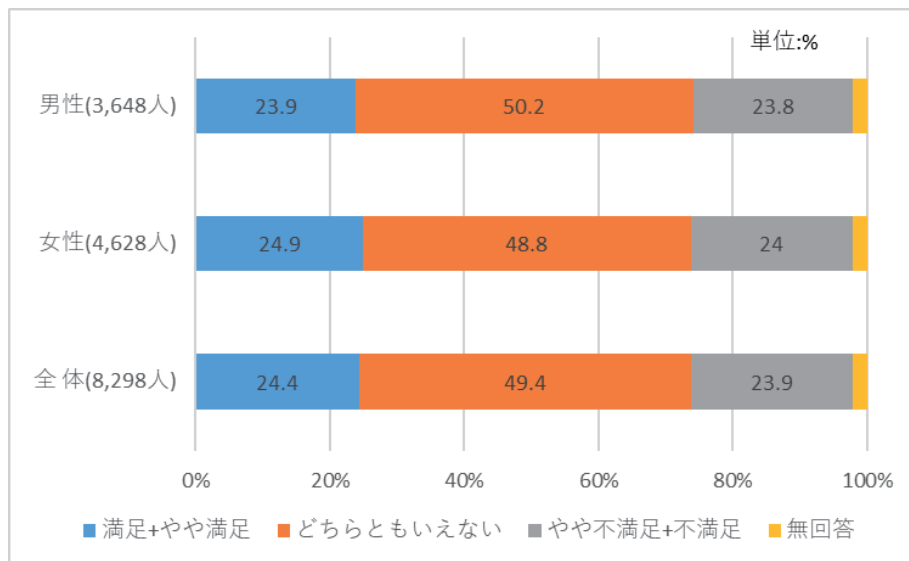
フレック スタイム 制度	テレワー ク	ノー残業 デー等の 設置	時差出勤	退職前準 備教育 (セミ ナーな ど)	定年退職 後の医療 保障	定年退職後 の保養施 設、レクリ エーション 施設の利用	OB会等定 年退職後 の親睦活 動
27.7	16.4	38.1	25.5	6.8	3.4	4.8	3.4

6. 会社の福利厚生制度への満足度

6-①福利厚生制度への満足度(男女別)

会社の福利厚生制度に満足しているかどうかを尋ねた。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」の割合が拮抗している。男女別では、大きな差はみられない(図表 3-6-1)。

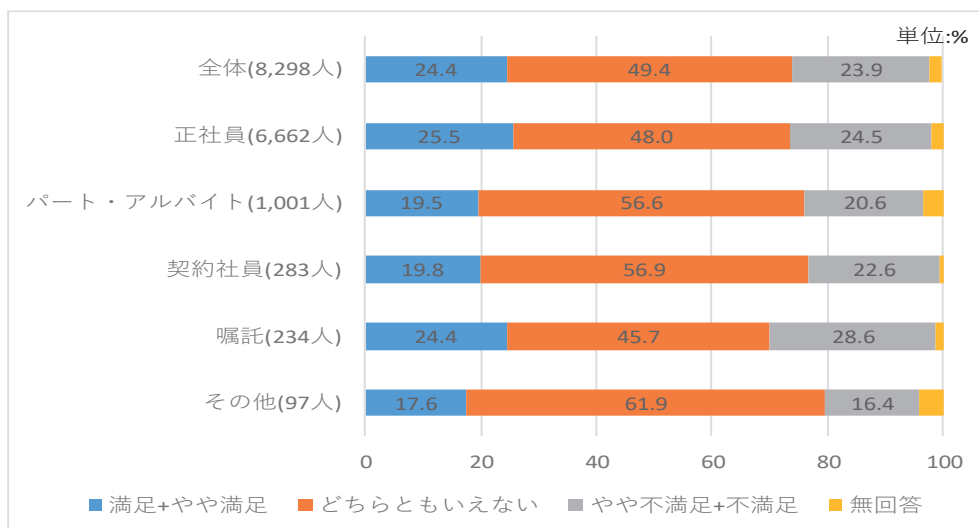
図表 3-6-1 会社の福利厚生制度に満足してるか・男女別



6-②福利厚生制度への満足度(就業形態別)

会社の福利厚生制度への満足度を就業形態別にみると、「パート・アルバイト」(56.6%)および「契約社員」(56.9%)で「どちらともいえない」の割合が高く、「嘱託」で「不満足」の割合(28.6%)が高い(図表 3-6-2)。

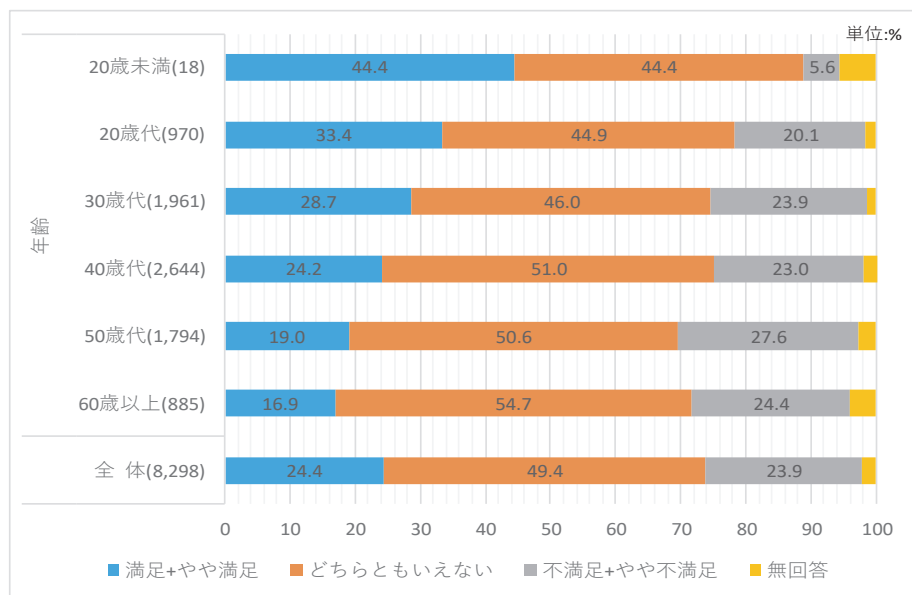
図表 3-6-2 会社の福利厚生制度に満足してるか・就業形態別



6-③福利厚生制度への満足度(年齢別)

会社の福利厚生制度への満足度を年齢別にみると(図表 3-6-3)、「20歳未満」(44.4%)および「20歳代」(33.4%)で満足度が高く、「60歳以上」(16.9%)で最も低くなっている。一方、「不満足」の割合は50歳代(27.6%)で最も高い。

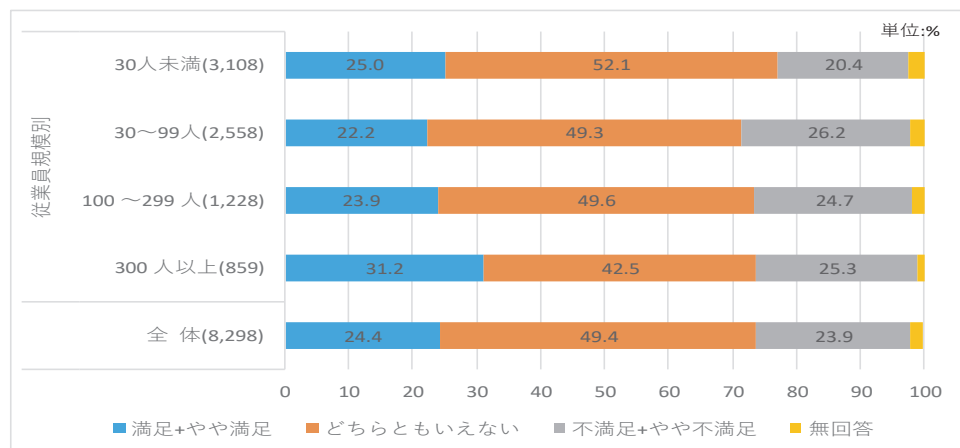
図表 3-6-3 会社の福利厚生制度に満足してるか・年齢別



6-④福利厚生制度への満足度(従業員規模別)

会社の福利厚生制度への満足度を従業員が属する企業の従業員規模別にみると(図表 3-6-4)、300人以上規模(31.2%)で最も満足度が高く、30～99人規模(25.0%)で最も低くなっている。一方、「不満足」の割合は30人未満規模(20.4%)で最も低く、同規模では「どちらともいえない」が52.1%と高くなっている。なお後述するように、福利厚生制度への満足度は企業が実施している福利厚生制度・施策の数が多いほど高くなっており(p.74 図表 4-1-1 参照)、規模が大きいのほど制度・施策の数も多いことが背景にあると考えられる。

図表 3-6-4 会社の福利厚生制度に満足してるか・従業員規模別



6-⑤福利厚生制度への満足度と労働時間、休暇取得等の状況

回答者の週当たり労働時間、業務量の変化、年次有給休暇取得状況別に福利厚生制度への満足度をみた(図表 3-6-5～7)。共通して、「週当たり労働時間が長い」「業務量が増えた」「有給休暇が取りにくい」など仕事が忙しい場合には「不満足」の割合が高い。また、有給休暇が取りやすい場合に満足度が高くなる傾向がみられる。

図表 3-6-5 会社の福利厚生制度に満足してるか・週当り労働時間別 単位：％

合計何時間くらい仕事をしているか（残業時間含）と福利厚生制度の満足度

	満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満 足	不満足	合計
20時間未満	6.1	16.3	54.1	13.5	9.9	100.0
20～30	4.7	13.1	63.7	12.3	6.2	100.0
30～40	8.6	18.8	50.6	14.3	7.7	100.0
40～50	7.1	19.3	49.7	15.0	8.8	100.0
50～60	5.6	16.7	50.0	16.4	11.3	100.0
60超	6.0	14.8	46.9	14.3	18.0	100.0
合計	6.8	18.2	50.6	14.9	9.5	100.0

図表 3-6-6 会社の福利厚生制度に満足してるか・業務量の変化状況別

業務量の1年前からの変化と福利厚生制度の満足度

	満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満 足	不満足	合計
かなり増えた	6.1	14.9	43.8	15.8	19.3	100.0
やや増えた	5.5	19.5	48.9	16.4	9.8	100.0
ほとんど変わらない	7.6	17.5	53.9	13.4	7.5	100.0
やや減った	6.9	20.8	46.4	16.3	9.6	100.0
かなり減った	9.8	18.9	46.7	14.8	9.8	100.0
合計	6.7	18.2	50.6	14.9	9.6	100.0

図表 3-6-7 会社の福利厚生制度に満足してるか・年次有給休暇の取得しやすさ別

年次有給休暇の取得しやすさと福利厚生制度の満足度

	満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満 足	不満足	合計
取りにくい	1.8	9.3	42.1	19.6	27.2	100.0
やや取りにくい	3.2	13.9	51.3	21.0	10.6	100.0
どちらともいえない	4.3	15.2	61.6	12.9	6.0	100.0
やや取りやすい	6.8	23.2	48.4	14.6	7.0	100.0
取りやすい	13.5	23.3	45.9	11.3	6.0	100.0
無回答	4.8	7.1	59.5	16.7	11.9	100.0
合計	6.8%	18.2%	50.5%	14.9%	9.6%	100.0%

6-⑥福利厚生制度への満足度と「現在の会社に勤め続けたいか」

「会社の福利厚生制度に満足しているか」と「現在の会社に勤め続けたいと思うか」との両問の結果の関係をみたところ、福利厚生制度に「満足」の割合が高いほど、現在の会社に「勤め続けたい」とする割合も高くなっている。反対に福利厚生制度に「不満足」の場合、「どちらかと言えば勤め続けたくない」「勤め続けたくない」の割合が顕著に高くなっている（図表 3-6-8）。

図表 3-6-8 「現在の会社に勤め続けたいか」と福利厚生制度への満足度

		勤め続けた い	どちらかと言 えば勤め 続けたい	どちらかと言 えば勤め続け たくない	勤め続けた くない	無回答
	全体	39.9	43.1	13.1	3.3	0.6
し 生 会 て 制 社 い 度 の る に 福 か 満 利 足 厚	満足	77.4	17.6	3.3	1.4	0.4
	やや満足	57.0	34.8	6.8	1.1	0.2
	どちらともいえない	38.6	46.8	11.5	2.6	0.5
	やや不満足	22.4	52.4	20.5	4.4	0.3
	不満足	12.9	44.3	30.8	11.7	0.3
	合計	39.7	43.2	13.3	3.4	0.4

7. 福利厚生費と賃金原資の関係

「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充ててほしい」という考え方についての認識を、企業調査(p. 34に回答結果)と同様に尋ねた(図表 3-7-1～5)。

年齢別にみると、年齢が高くなるほど「そう思わない」の割合が高い。就業形態別では「契約社員」「嘱託」で「思わない」の割合が高い。また、就業環境面では有給休暇が「取りやすい」ほど「思わない」の割合が高い傾向が出ている。

図表 3-7-1 福利厚生費と賃金原資の関係 性・年齢別

「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」という意見について(SA) 性別無回答除

		そ う 思 う	う ま あ そ う 思	思 あ わ ま な い そ う	い そ う 思 わ な	合 計
	全 体	13.3	43.7	37	6.1	100
男性	20歳未満	33.3	16.7	50	0	100
	20歳代	19.2	39.2	35.8	5.8	100
	30歳代	14.9	45.7	34.3	5.1	100
	40歳代	13.7	44.9	36.4	5	100
	50歳代	14.1	42.2	36.4	7.3	100
	60歳以上	10.9	33.6	43	12.5	100
	無回答	44.4	33.3	22.2	0	100
	男性 計	14.4	42.5	36.6	6.5	100
女性	20歳未満	8.3	16.7	66.7	8.3	100
	20歳代	9.1	43.9	41.1	5.8	100
	30歳代	11.6	47.4	36.7	4.2	100
	40歳代	13.4	48.3	33.7	4.6	100
	50歳代	13.1	41.3	38.4	7.1	100
	60歳以上	13.5	33.5	42.5	10.6	100
	無回答	25	25	50	0	100
	女性 計	12.4	44.6	37.3	5.7	100

図表 3-7-1 福利厚生費と賃金原資の関係 性・年齢別(続き)

「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」という意見について(SA) 性別無回答除

	そう 思う	うま あ そう 思	思 わ な い そ う	い そ う 思 わ な	合 計
全 体	13.3	43.7	37	6.1	100

合計	20歳未満	16.7	16.7	61.1	5.6	100
	20歳代	12.8	42.2	39.2	5.8	100
	30歳代	13.2	46.6	35.5	4.6	100
	40歳代	13.5	46.8	34.9	4.8	100
	50歳代	13.5	41.7	37.5	7.2	100
	60歳以上	12.1	33.6	42.8	11.6	100
	無回答	38.5	30.8	30.8	0	100

図表 3-7-2 福利厚生費と賃金原資の関係・従業員規模および就業形態別集計結果

「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」という意見について(SA)

※無回答省略 単位:%

そう思う+まあそう思う=思う 'そう思わない+あまりそう思わない=思わない

			思 う	な い 思 わ な い
全 体		100.0	54.9	41.5
従業員規模別	30人未満	100.0	56.5	39.4
	30～99人	100.0	56.0	40.5
	100～299人	100.0	51.6	45.8
	300人以上	100.0	52.4	45.8
就業形態別	正社員	100.0	55.9	41.0
	パートタイム・アルバイト	100.0	53.8	40.5
	契約社員	100.0	53.0	45.2
	嘱託	100.0	40.6	56.0
	その他	100.0	46.4	46.4

仕事の忙しさとの関係をみると、①労働時間が週 60 時間超②過去 1 年間で業務量が「増えた」(「やや」+「かなり」)③年次有給休暇が「取りにくい」(「やや」を含む)——と答えた人で「思う」の割合が高く、福利厚生より賃金優先の考え方をしていることがうかがえる。

図表 3-7-3 福利厚生費と賃金原資の関係・週当り労働時間別

合計何時間くらい仕事をしているか（残業時間含）と「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」という意見について(SA) 単位:%

そう思う+まあそう思う=思う 'そう思わない+あまりそう思わない=思わない

	思う	思わない	合計
20時間未満	57.1	42.9	100.0%
20～30	55.4	44.6	100.0%
30～40	52.9	47.1	100.0%
40～50	57.2	42.8	100.0%
50～60	57.0	43.0	100.0%
60超	61.6	38.4	100.0%
合計	56.8	43.2	100.0%

図表 3-7-4 福利厚生費と賃金原資の関係・業務量の変化状況別

業務量の1年前からの変化と「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」という意見について(SA) 単位:%

そう思う+まあそう思う=思う 'そう思わない+あまりそう思わない=思わない

	思う	思わない	合計
かなり増えた	62.3	37.7	100.0%
やや増えた	58.9	41.1	100.0%
ほとんど変わらない	54.7	45.3	100.0%
やや減った	56.3	43.7	100.0%
かなり減った	52.9	47.1	100.0%
合計	57.0	43.0	100.0%

図表 3-7-5 福利厚生費と賃金原資の関係・年次有給休暇の取得しやすさ別

年次有給休暇の取得しやすさと「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」という意見について(SA) 単位:%

そう思う+まあそう思う=思う 'そう思わない+あまりそう思わない=思わない

	思う	思わない	合計
取りにくい	65.8	34.2	100.0%
やや取りにくい	61.8	38.2	100.0%
どちらともいえない	55.8	44.2	100.0%
やや取りやすい	54.8	45.2	100.0%
取りやすい	53.1	46.9	100.0%
合計	57.0	43.0	100.0%

8. 従業員、企業、国はどのように関わるべきか(従業員回答)

「従業員、企業、国はどのように関わるべきか」について、企業への設問と同様、従業員に尋ねている(図表 3-8-1、福利厚生施策の 11 カテゴリについては図表 2-2-1 に掲載)。企業回答では「財産形成」と「食事」で「従業員が自助努力すべき」とする回答が最も多かったのに対し、従業員回答ではこの 2 項目とも「企業が支援すべき」の割合が最も高い。また、企業回答同様、「両立支援」「高齢者」で「国が支援すべき」の割合が高い。

図表 3-8-1 従業員、企業、国はどのように関わるべきか(従業員回答) n=8298

<従業員>従業員、企業、国はどのように関わるべきか 単位:%

	従業員が自助努力すべき	企業が支援すべき	国が支援すべき	無回答
財産形成	34.6	40.4	20.5	4.6
食事	34.0	55.6	6.5	4.0
健康管理	11.0	43.2	42.6	3.2
両立支援	4.0	28.3	64.1	3.6
休暇制度	2.9	67.0	26.9	3.2
自己啓発	30.7	53.0	12.1	4.2
慶弔災害	2.8	72.8	20.9	3.5
住宅	13.1	59.1	24.5	3.4
余暇活動	21.0	64.0	11.0	4.0
働き方	7.3	57.1	32.1	3.5
高齢者	10.7	26.0	59.5	3.8

9. 中小企業勤労者福祉サービスセンターを知っているか

「中小企業勤労者福祉サービスセンターを知っているか」について、企業調査(p.39 に中小企業勤労者福祉サービスセンターの概要と企業回答結果を掲載)と同様に従業員に尋ねた(図表 3-9-1～2)。「知っている」と答えた従業員は全体の 5.5%と少ないが、そのうち半数に近い 48%余が「会員である」と答えている。

図表 3-9-1 中小企業勤労者福祉サービスセンターを知っているか

n=8298 単位:%

全 体	中小企業勤労者福祉サービスセンターを知っているか		
	知っている	知らない	無回答
8298	453	7712	133
100.0	5.5	92.9	1.6

図表 3-9-2 中小企業勤労者福祉サービスセンターの会員か

n=8298 単位：%

全 体	(中小企業勤労者福祉サービスセンターの会員かどうか)		
	会員である (勤務先経由で加盟)	会員である (個人で加盟)	「会員ではない」「その他」「無回答」
453	213	7	233
100.0	47.0	1.5	51.5

10. カフェテリアプランを導入しているか(正社員の回答)

従業員調査では、正社員に対してカフェテリアプラン導入の有無を尋ねている(図表 3-10-1)。「導入している」は 1.5%と少なかったが、「わからない」が 2 割超(23.5%)と多数あることにも留意する必要がある。

図表 3-10-1 会社では福利厚生についてカフェテリアプランを導入しているか

「正社員」(q4=1)のみ n=6662

	n	%
全 体	6662	100.0
導入している	98	1.5
導入していない	4846	72.7
わからない	1566	23.5
無回答	152	2.3

11-①. 福利厚生サービスの利用頻度の変化(正社員の回答)

正社員に尋ねた「福利厚生サービスの利用頻度」の変化についての回答状況は以下の通り(図表 3-11-1)。「どちらともいえない」が 8 割超(81.7%)にのぼり、「増えた」と「やや増えた」の割合は、「やや減った」と「減った」の割合をやや下回った。

図表 3-11-1 過去 3 年間で福利厚生サービスの利用頻度はどのように変化したか

「正社員」(q4=1)のみ n=6662

	n	%
全 体	6662	100.0
増えた	106	1.6
やや増えた	330	5.0
どちらともいえない	5443	81.7
やや減った	217	3.3
減った	249	3.7
無回答	317	4.8

11-②.「福利厚生サービスの利用頻度」が増えた理由

利用頻度が「増えた」「やや増えた」と答えた人に尋ねたその理由は以下の通り(図表 3-11-2)。「ライフステージの変化」(52.6%)が半数を超えている。

図表 3-11-2 過去 3 年間の福利厚生サービスの利用頻度の変化 「増えた」「やや増えた」と答えた人の理由 (SA) 「正社員」(q4=1)のみ n=436

	n	%
全 体	436	100.0
ライフステージの変化（結婚、出産、子の入学など）	225	52.6
簡単に利用できるようになった（WEBの利用など、手続きの簡素化）	59	13.8
メニューが増えてニーズに合うようになった（カフェテリアプランの導入など）	30	7.0
積極的な情報提供で福利厚生メニューをよく知ることができた（メール等による利用案内等）	35	8.2
特段の理由はない	79	18.5
無回答	8	1.8

11-③.「福利厚生サービスの利用頻度」の変化と労働時間等の状況

利用頻度の変化についての回答別に、週当たり労働時間、業務量の 1 年前からの変化、年次有給休暇の取得しやすさ、福利厚生の満足度のそれぞれの状況をみた(図表 3-11-3～6)。利用頻度が「増えた」「やや増えた」回答割合は、週当たり労働時間が 30～40 時間の場合に回答者平均を上回った。同様に「増えた」「やや増えた」割合は、年次有給休暇が「取りやすい」「やや取りやすい」場合にも平均を上回っている。一方、利用頻度が「やや減った」「減った」割合は、業務量が「かなり増えた」ケースで回答者平均を上回った。「福利厚生の満足度」は、利用頻度が「増えた」場合に満足度が高く、利用頻度が「減った」際には不満足の高くなる傾向がみられる。

図表 3-11-3 過去 3 年間の福利厚生サービスの利用頻度の変化と週当たり労働時間

利用頻度 の変化	週当たり労働時間 n=6213 無回答除						合計
	20時間未満	20～30	30～40	40～50	50～60	60超	
増えた	2.8%	1.9%	19.8%	56.6%	12.3%	6.6%	100%
やや増えた	2.0%	0.9%	13.7%	59.5%	17.8%	6.1%	100%
どちらとも いえない	4.0%	1.9%	8.9%	62.4%	16.7%	6.1%	100%
やや減った	1.8%	1.8%	9.7%	59.3%	18.6%	8.8%	100%
減った	3.5%	0.8%	9.8%	55.1%	18.1%	12.6%	100%
合計	3.8%	1.8%	9.4%	61.8%	16.8%	6.4%	100%

図表 3-11-4 過去 3 年間の福利厚生サービスの利用頻度の変化と業務量の変化状況

↓ 業務量の1年前からの変化

利用頻度 の変化	業務量の1年前からの変化 n=6303 無回答除					合計
	かなり増えた	やや増えた	ほとんど変わらない	やや減った	かなり減った	
増えた	5.7%	44.8%	36.2%	6.7%	6.7%	100.0%
やや増えた	9.0%	45.7%	35.8%	6.9%	2.6%	100.0%
どちらとも いえない	9.4%	36.8%	46.8%	5.8%	1.2%	100.0%
やや減った	14.8%	36.7%	38.9%	8.7%	0.9%	100.0%
減った	20.6%	35.8%	32.3%	7.4%	3.9%	100.0%
合計	9.9%	37.4%	45.2%	6.0%	1.4%	100.0%

図表 3-11-5 過去 3 年間の福利厚生サービスの利用頻度の変化と年次有給休暇の取得しやすさ

↓ 年次有給休暇の取得しやすさ

利用頻度 の変化	年次有給休暇の取得しやすさ n=6345 無回答除					合計
	取りにくい	やや取りにくい	どちらともいえない	やや取りやすい	取りやすい	
増えた	2.8%	5.5%	19.3%	23.9%	48.6%	100.0%
やや増えた	7.2%	15.0%	18.5%	28.3%	30.9%	100.0%
どちらとも いえない	13.0%	15.0%	24.0%	23.5%	24.5%	100.0%
やや減った	14.9%	18.0%	27.2%	22.8%	17.1%	100.0%
減った	26.7%	19.4%	15.1%	15.9%	22.9%	100.0%
合計	13.1%	15.1%	23.4%	23.5%	24.9%	100.0%

図表 3-11-6 過去 3 年間の福利厚生サービスの利用頻度の変化と福利厚生の満足度

利用頻度 の変化	福利厚生の満足度					n=6704 無回答除 合計
	満足	やや満足	どちらともい えない	やや不満足	不満足	
増えた	24.3%	36.4%	31.8%	5.6%	1.9%	100.0%
やや増え た	9.3%	42.6%	29.4%	14.6%	4.1%	100.0%
どちらとも いえない	6.8%	18.4%	51.8%	14.5%	8.4%	100.0%
やや減っ た	4.8%	18.5%	38.8%	25.6%	12.3%	100.0%
減った	1.2%	4.7%	32.0%	21.7%	40.3%	100.0%
合計	7.0%	19.4%	49.2%	15.1%	9.4%	100.0%

第4章 企業と従業員の回答状況からみた主な特徴

1. 企業調査で得られた「施策のある数」に対する従業員回答の特徴

企業ごとの福利厚生制度・施策については、制度・施策 48 項目について企業の実施状況を尋ねている (p. 12～14 参照)。それぞれの項目ごとに「施策の有無」を聞き、「ある」と答えた施策数を企業ごとに集計して階層化したカテゴリ (p. 24、以下「施策数」) を軸に、従業員調査の回答結果が施策数によってどのような傾向をもつかを探った (図表 4-1-1～5)。

「会社の福利厚生制度に満足しているか」については、企業の施策数が多いほど満足度が高く、少ないほど不満足になる傾向がみられる。とくに満足(「満足」+「やや満足」)と答えた割合は、「ある数」が「5 未満」だと 18.1%に過ぎないが、「20 以上」だと 38.9%と 2 倍以上に達する。

図表 4-1-1 企業調査「施策のある数」と従業員調査「あなたは会社の福利厚生制度に満足しているか」の回答状況

「会社の福利厚生制度に満足しているか」 (SA)とのクロス表		単位:人、% (無回答除)			
		満足 +やや満足	どちらとも いえない	やや不満足+ 不満足	合計
施策のあ る数	5未満	212	619	342	1173
		18.1%	52.8%	29.2%	100.0%
	5～10未満	450	1175	571	2196
		20.5%	53.5%	26.0%	100.0%
	10～15未満	549	1145	582	2276
		24.1%	50.3%	25.6%	100.0%
	15～20未満	408	708	301	1417
		28.8%	50.0%	21.2%	100.0%
	20以上	408	453	189	1050
		38.9%	43.1%	18.0%	100.0%
	合計	2027	4100	1985	8112
		25.0%	50.5%	14.9%	100.0%

サービスの利用頻度についても、「施策のある数」が多いほど頻度が増えている。増えた(「増えた」+「やや増えた」)と答えた割合は、「ある数」が「5 未満」では 4.8%なのに対し、「20 以上」では 12.0%となる。ただしすべてのカテゴリで「どちらともいえない」が 8 割以上を占めている。

図表 4-1-2 企業調査「施策のある数」と従業員調査「あなたの福利厚生サービスの利用頻度はどのように変化したか」の回答状況

「福利厚生サービスの利用頻度はどのように変化したか」(SA)とのクロス表

単位:人、% (無回答除)

		増えた +やや増えた	どちらとも いえない	やや減った+ 減った	合計
施策のある数	5つ未満	46	847	72	965
		4.8%	87.8%	7.5%	100.0%
	5～10未満	68	1666	123	1857
		3.7%	89.7%	6.6%	100.0%
	10～15未満	104	1673	131	1908
		5.5%	87.7%	6.9%	100.0%
	15～20未満	134	979	94	1207
		11.1%	81.1%	7.8%	100.0%
	20以上	103	689	67	859
		12.0%	80.2%	7.8%	100.0%
	合計	455	5854	487	6796
		6.7%	86.1%	14.9%	100.0%

また、「職場の人の定着の状況」をみると、施策数が多いほど「やめる人はほとんどいない」の割合が高く、少ないほど「頻繁にやめる人がいる」の割合が高くなる傾向が出ている。ただし「頻繁にやめる人がいる」の割合のカテゴリ間の差は比較的少ない（「5つ未満」12.9%、「20以上」8.0%）。

図表 4-1-3 企業調査「施策ある数」と従業員調査「職場の人の定着の状況」の回答状況

従業員「職場の人の定着の状況」(SA)とのクロス

単位:人、% (無回答除)

		頻繁にやめる 人がいる	時々やめる 人がいる	やめる人は ほとんどい ない	合計
施策のある数	5つ未満	155	584	462	1201
		12.9%	48.6%	38.5%	100.0%
	5～10未満	200	1141	897	2238
		8.9%	51.0%	40.1%	100.0%
	10～15未満	239	1254	826	2319
		10.3%	54.1%	35.6%	100.0%
	15～20未満	142	770	529	1441
		9.9%	53.4%	36.7%	100.0%
	20以上	85	530	448	1063
		8.0%	49.9%	42.1%	100.0%
	合計	821	4279	3162	8262
		9.9%	51.8%	38.3%	100.0%

「現在の会社に勤め続けたいと思うか」の回答でも、施策数が多いと「勤め続けたい」とする割合が若干高くなっている。

図表 4-1-4 企業調査「施策ある数」と従業員調査「現在の会社に勤め続けたいと思うか」の回答状況

従業員「現在の会社に勤め続けたいと思うか」(SA)とのクロス

単位:人、%
(無回答除)

		勤め続けた い	どちらかと言 えば勤め続 けたい	どちらかと言 えば勤め続け たくない	勤め続けた くない	合計
施策のあ る数	5つ未満	455	526	162	53	1196
		38.0%	44.0%	13.5%	4.4%	100.0%
	5～10未満	902	970	295	74	2241
		40.2%	43.3%	13.2%	3.3%	100.0%
	10～15未満	936	982	324	70	2312
		40.5%	42.5%	14.0%	3.0%	100.0%
	15～20未満	566	641	188	46	1441
		39.3%	44.5%	13.0%	3.2%	100.0%
	20以上	448	460	121	33	1062
42.2%		43.3%	11.4%	3.1%	100.0%	
	合計	3307	3579	1090	276	8252
		40.1%	43.4%	13.2%	3.3%	100.0%

福利厚生と賃金のどちらを重視しているかを示す「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」の回答についても、施策数が多いほど「そう思う」割合が低い(福利厚生をより重視する)傾向がみられる。

図表 4-1-5 企業調査「施策ある数」と従業員調査「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」という意見についての回答状況

従業員「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てて
きたい／充ててほしい」という意見について(SA)とのクロス

単位:人、%
(無回答除)

		そう思う	まあそう思 う	あまりそう思 わない	そう思わな い	合計
施策のあ る数	5つ未満	188	525	392	53	1158
		16.2%	45.3%	33.9%	4.6%	100.0%
	5～10未満	319	937	773	130	2159
		14.8%	43.4%	35.8%	6.0%	100.0%
	10～15未満	275	1002	838	132	2247
		12.2%	44.6%	37.3%	5.9%	100.0%
	15～20未満	170	613	532	88	1403
		12.1%	43.7%	37.9%	6.3%	100.0%
20以上	109	421	422	84	1036	
	10.5%	40.6%	40.7%	8.1%	100.0%	
	合計	1061	3498	2957	487	8003
		13.3%	43.7%	36.9%	6.1%	100.0%

2. 企業調査「法定外福利費の過去10年間の変化」に対する従業員回答の特徴

企業調査の法定外福利費の過去の変化と今後の方針についての設問の回答結果(p. 40 参照)を軸に、従業員調査の回答の傾向を探った(図表 4-2-1~4)。従業員の満足度をみると、法定外福利費の「変化」(「過去10年間の変化」)が増えていると満足度が高く、減っていると低い傾向が出ている。「今後の方針」についても、「増やす」場合に満足度がやや高くなる傾向がある。

図表 4-2-1 企業調査「法定外福利費の過去10年間の変化(現在)」と従業員調査「会社の福利厚生制度に満足しているか」の回答状況

「会社の福利厚生制度に満足している
か」(SA)とのクロス表

		満足 +やや満足	どちらとも いえない	やや不満足 +不満足	合計
法定外福利費の過去10年間の変化(現在)	増えた+やや増えた	28.4%	50.3%	21.3%	100.0%
	どちらともいえない	23.3%	51.2%	25.5%	100.0%
	やや減った+減った	20.7%	49.3%	29.9%	100.0%
	合計	25.1%	50.7%	24.2%	100.0%

図表 4-2-2 企業調査「法定外福利費の今後の方針」と従業員調査「会社の福利厚生制度に満足しているか」の回答状況

「会社の福利厚生制度に満足している
か」(SA)とのクロス表 (無回答除)

		満足 +やや満足	どちらとも いえない	やや不満足 +不満足	合計
法定外福利費の過去10年間の変化(今後)	増えた+やや増えた	26.2%	49.5%	24.3%	100.0%
	どちらともいえない	24.6%	51.4%	24.1%	100.0%
	やや減った+減った	23.0%	50.8%	26.2%	100.0%
	合計	24.9%	50.9%	24.2%	100.0%

福利厚生か賃金かの考え方を示す「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」の回答については、法定外福利費がこれまでに増えていると「そう思わない」傾向が強く(福利厚生重視)、減っていると「そう思う」傾向が強くなる。福利厚生費の今後の方針についても、「増やす」方向性が強いと福利厚生重視、「減らす」方向性が強いと賃金重視の傾向が強まる。

図表 4-2-3 企業調査「法定外福利費の過去10年間の変化(現在)」と従業員調査「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」という意見についての回答状況

「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」(SA)
とのクロス表 (無回答除)

		そう思う+ まあそう思う	そう思わない+あまり そう思わない	合計
法定外福利費の過去10年間の変化(現在)	増えた+やや増えた	55.0%	45.0%	100.0%
	どちらともいえない	57.7%	42.3%	100.0%
	やや減った+減った	59.1%	40.9%	100.0%
	合計	56.7%	43.3%	100.0%

図表 4-2-4 企業調査「法定外福利費の今後の方針」と従業員調査「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」という意見についての回答状況

「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい／充ててほしい」(SA)
とのクロス表 (無回答除)

		そう思う+ まあそう思う	そう思わない+あまり そう思わない	合計
法定外福利費の過去10年間の変化(今後)	増やす+やや増やす	55.4%	44.6%	100.0%
	どちらともいえない	57.1%	42.9%	100.0%
	やや減らす+減らす	65.9%	34.1%	100.0%
	合計	56.8%	43.2%	100.0%