

「課題解決型の福利厚生の実現に向けて」概要

第1部 生産性の向上に向けた課題解決型の福利厚生の活用

第1章 従業員を取り巻く環境

1. わが国企業を取り巻く環境の変化

- ・新興国の急激な経済発展によるグローバル競争の激化
- ・少子化・高齢化の進行による労働力人口の減少と社会保障制度の持続可能性への不安

2. 従業員が抱える課題

- 従業員が能力を最大限に発揮・向上するために、解決すべき課題は多様化
- (1) 育児や家族の介護と仕事の両立
 - (2) 退職後を含めた生活の見通し
 - (3) 心身の健康の確保
 - (4) 従業員間コミュニケーションの確保

企業の競争力の源泉は「人材力」。

有能な人材の獲得に加えて、一人一人の従業員が安心して持てる能力を最大限に発揮・向上していくことが不可欠。

これらの課題は、誰もが経験する可能性ある一方で個性が高く、解決において従業員本人の努力が必要となる。その解決や備えに要する手段や時間も一様ではない。

3. 従業員の課題解決に向けた福利厚生施策の活用

生産性の向上に向けて、課題解決に向けた従業員の自助努力を支援(サポート)する人事労務管理施策を整備する必要性が高まっている。福利厚生の果たす役割はその特徴から、従来にも増して大きくなっている

【福利厚生の特徴】

- ・優れた人材の確保・育成・定着、生涯にわたる生活の安定や心身の健康の確保、職場の一体感の醸成を図ることを実施の目的としている。
- ・必要とする従業員に対して、重点的に配分することが可能である(労働の直接の対価と切り離し得る)
- ・施策や運営手段が、従業員・職場、企業を取り巻く環境に合わせて多様であり、他の施策に比べて、変化に柔軟に対応しやすい

第2章 福利厚生施策が果たす役割

1. 安心して働ける基盤の整備

- (1) 育児や介護と仕事の両立に向けた支援
 - ① 育児・介護休業などの制度の拡充
 - ② サービス利用料補助・情報提供
 - ③ 保育施設
 - ④ 育児休業中の自己啓発支援
- (2) ライフプラン・キャリアプランに応じた自己啓発支援
 - ① 自己啓発支援・余暇活動支援
 - ② ライフプランセミナー
- (3) 生活の安定に向けた支援
 - ① 長期財産形成制度・持家支援制度
 - ② 保険制度

2. 活発に働ける健康の確保

- (1) メンタルヘルス対策
 - ① 教育研修・情報提供
 - ② ストレスチェック
 - ③ 相談体制
 - ④ 外部機関の活用
- (2) 身体健康対策
 - ① ウォーキングイベント
 - ② 社員食堂
 - ③ リフレッシュプログラム

3. 円滑なコミュニケーションができる環境の確保

- (1) コミュニケーションの機会の創出
 - ① ファミリーデー
 - ② スポーツ大会
 - ③ 祭
- (2) 共同生活による人材育成支援
 - ① 独身寮

※本報告書での福利厚生の範囲
個別企業によって異なることを前提に、『企業の生産性の向上に向けて、優れた人材の確保・育成・定着や従業員の生涯にわたる生活の安定・心身の健康の確保・職場の一体感の醸成による能力の最大発揮を図ることを目的に展開する施策』としているため、育児・介護関連施策やメンタルヘルス対策などの健康維持・管理施策を範囲に含めている。

第2部 福利厚生運営の視点

1. これまでの見直しの方向性

(1) 固定的な費用の見直し

住宅施策やレクリエーション施策を見直し、経営環境や従業員ニーズに柔軟に対応するための施策の原資に

(2) 多様なニーズへの対応と自助努力への支援

設備や機会を整えて提供する方法だけでなく、サービスを利用するための休暇や利用料の補助などを実施

(3) 運営の効率化

一つの施策を実施することで複合的な効果を目指す
アウトソーサーの活用

(4) 運営の厳格化による自立の促進

独身寮や社宅の入寮期限の明確化や再設定
利用料の逦増制の導入

2. 見直しから見える運営上の課題

(1) 多様化するニーズへの対応

従業員の多様化により、福利厚生へのニーズも多様化
限られた原資の中で公平性の観点を持ちつつ、どんなニーズに対応すべきか

(2) 原資の確保と従来施策の存廃

福利厚生費の増額が難しい中で、どのように原資を確保するか
施策の改廃による原資の確保が困難な場合もある

(3) 従業員の理解の深化

「自らの課題の解決に向けた自助努力を福利厚生によって支援する」という
運営方針が十分に浸透しきれていない

3. これからの運営指針

【前提】 経営の効率化や法定福利費の増加への対応から、総額人件費管理の徹底は不可欠。限られた原資の中で効率的に最大の効果を得るための努力が求められる

① 課題解決に向けた従業員の自助努力を支援するための施策を整備する

多様化する従業員のニーズの的確な把握により、総花的ではなく「課題解決」を目的とした意思あるメニューを揃える

② 変化に柔軟に対応できる構造とする

費用と施策を変化に柔軟に対応できる構造とすべく、従業員ニーズや運営費、サービスの質などを正確に把握する
アウトソースをした場合も施策の主体者としてサービス、事務効率に目配りをする

③ 活発な利用に向けて従業員の理解を深める

福利厚生施策の目的は課題解決に向けた従業員の取組みを「後押し」すること
活発な利用を促すべく、従業員の制度への理解の深化に取り組む

コラム: カフェテリアプランについての現状認識

「変革期の企業福利厚生」(1998年)でのカフェテリアプランに関する論述を踏まえながら、現在における認識を整理

事例編

第1部第2章の施策について、実際に企業において実施されている事例を以下の観点から紹介(全28事例)

○背景 ○期待する効果 ○具体的な実施内容 ○実施状況 ○効率的な運営の視点 ○従業員への周知の方法 ○今後の課題