

「第 51 回 福利厚生費調査結果（2006 年度）」の概要

2008 年 1 月 31 日
(社) 日本経済団体連合会

通常調査の調査概要 (附帯調査は 7 頁参照)

1. 調査対象期間	2006 年度 (2006 年 4 月～2007 年 3 月)
2. 調査対象企業	日本経団連加盟業種団体所属企業および 日本経団連会員企業 1682 社
3. 回答企業数	637 社 (製造業 49.9%、非製造業 50.1%) (1000 人未満 38.8%、1000 人以上 61.2%)
4. 回答企業の 労務構成	1 社当たり平均従業員数 4,134 人 (前年度 3,755 人) 平均年齢 40.7 歳 (前年度 40.5 歳)

《調査結果のポイント》

○ 1 人当たりの福利厚生費は月平均 104,787 円で過去最高

○ 法定外福利費総額が微増する中で「医療・健康」は引き続き顕著に増加

○ 今後の社宅のあり方は、全体では「現状維持」傾向にあるものの、新卒等採用拡大にあわせ、一部で拡充の動きも

《通常調査》(詳細は 3～6 頁)

1. 企業が負担した福利厚生費は、従業員 1 人 1 ヶ月平均 104,787 円 (前年度比 1.0% 増) で、8 年連続して過去最高を更新。そのうち、社会保険料等の企業拠出分である「法定福利費」は 76,437 円 (同 1.3% 増)、企業が任意に行う福祉施策に要する費用である「法定外福利費」は 28,350 円 (同 0.2% 増) となった。【第 1 表】【第 4 表】
2. 月例給与と賞与・一時金を含めた現金給与総額 (587,658 円) に対する比率は、福利厚生費全体が 17.8% (前年度と同じ) で、このうち、法定福利費は 13.0% (前年度比 0.1 ポイント増)、法定外福利費は 4.8% (前年度と同じ)。【第 1 表】【第 4 表】
3. 厚生年金保険の料率引き上げの影響で、法定福利費の伸び率は、現金給与総額の伸び率を上回っている。額としても厚生年金保険は、はじめて 4 万円を超えた。【第 2 表】
4. 法定外福利費総額が微増となる中で、「医療・健康」(前年度比 5.4% 増)、「ライフサポート」(同 3.5% 増) などが大きく増加した。【第 2 表】【第 3 表】
5. カフェテリアプラン消化ポイント総額は 3,833 円 (前年度 3,526 円) で、導入企業は前年度より 3 社増えて 68 社となった。【第 2 表】

《附帯調査》（住宅施策、メンタルヘルス対策に関する設問、詳細は7～12頁）

1. 約85%の企業が社有、借り上げいずれかの社宅を保有している。【図表1】
2. 社宅の入居率は、社有世帯用の67.8%から借り上げ世帯用の95.4%まで幅がある。【図表1-1】
3. 社宅の今後のあり方について、どの形態においても「現状維持」とする回答が多い。社有単身用社宅については、近年の新卒等採用拡大にあわせて「増加」とした回答が社有世帯用社宅の回答に比べて6.4ポイント高い。【図表2】
4. メンタルヘルス対策の実施状況は、「管理職向けメンタルヘルス教育」（63.1%）、「パンフレット・小冊子等による情報提供」（46.5%）の順となった。【図表5】

以上

＜参考＞

【福利厚生費調査について】

1955年度から毎年実施しており、今回で51回目。半世紀にわたる企業の福利厚生費の動向を把握できる、日本において唯一、毎年実施している福利厚生費の調査である。

本調査（通常調査）は、法定福利費、法定外福利費の各項目について企業の年間負担総額を年間延べ従業員数で除した1人1ヵ月当たりの平均値（加重平均）を産業別、規模別に算出したものである。さらに、総額人件費管理の観点から現金給与総額、退職金、通勤費用等についても同様の方法で算出した。

また、第51回調査においては、附帯調査として、住宅施策、メンタルヘルス対策の取り組みについて設問を設けた。

【用語の定義】

- 法定福利費** 社会保険料等のうち、企業が負担した費用。従業員の負担分は除く。
- 法定外福利費** 企業が任意に行う福祉費用に要した費用。従業員の負担分は除く。
- 福利厚生費** 法定福利費と法定外福利費の合計。
- 調査対象従業員** 全従業員のうち、健康保険に加入している者。いわゆる正規従業員に加えて、一部のパートタイム労働者等を含む。
- カフェテリアプラン** 従業員に費用と連動したポイントを付与し（例：1人当たり300ポイント、1ポイント=200円）、その範囲内で福利厚生メニューの中から選択させる制度。
- 福利厚生代行サービス費** 総合的に福利厚生運営を外部委託している場合の委託費用。

第1表 現金給与総額と福利厚生費(全産業平均)

	2006年度		2005年度	
現金給与総額	587,658 円	(0.7%)	583,386 円	(0.9%)
福利厚生費	104,787 円	(1.0%)	103,722 円	(1.3%)
法定福利費	76,437 円	(1.3%)	75,436 円	(1.8%)
法定外福利費	28,350 円	(0.2%)	28,286 円	(0.1%)
退職金	76,605 円	(▲6.2%)	81,685 円	(1.5%)
福利厚生費+退職金	181,392 円	(▲2.2%)	185,407 円	(1.4%)
福利厚生費 / 現金給与総額	17.8%		17.8%	
法定福利費 / 現金給与総額	13.0%		12.9%	
法定外福利費 / 現金給与総額	4.8%		4.8%	
退職金 / 現金給与総額	13.0%		14.0%	
(福利厚生費+退職金) / 現金給与総額	30.9%		31.8%	
法定福利費 / 福利厚生費	72.9%		72.7%	
法定外福利費 / 福利厚生費	27.1%		27.3%	

- (注) 1. 従業員1人1ヵ月当たりの数値。
 2. ()内は対前年度増減率。
 3. 四捨五入の関係上、100%あるいは合計数値にならない場合がある。

第2表 福利厚生費の項目別内訳（全産業平均）

項目	金額(円)	構成比(%)		対前年度増減率(%)
現金給与総額	587,658			0.7
福利厚生費	104,787	100.0		1.0
法定福利費	76,437	72.9	100.0	1.3
健康保険・介護保険	26,031	24.8	34.1	0.6
厚生年金保険	40,657	38.8	53.2	2.1
雇用保険・労災保険	9,208	8.8	12.0	0.3
児童手当拠出金	506	0.5	0.7	▲ 0.6
その他	34	0.0	0.0	▲ 29.2
法定外福利費	28,350	27.1	100.0	0.2
住宅関連	13,496	12.9	47.6	▲ 3.3
医療・健康	3,296	3.1	11.6	5.4
ライフサポート	6,301	6.0	22.2	3.5
慶弔関係	924	0.9	3.3	3.7
文化・体育・レク	2,240	2.1	7.9	0.7
共済会	293	0.3	1.0	▲ 4.9
福利厚生費代行	378	0.4	1.3	9.2
その他	1,427	1.4	5.0	6.7
通勤手当、通勤費	9,831			▲ 0.5
退職金	76,605	100.0		▲ 6.2
退職一時金	32,322	42.2		▲ 9.8
退職年金	44,282	57.8		▲ 3.4
(参考)				
カフェテリアプラン消化ポイント総額	3,833	※導入企業68社のみを集計		-

- (注) 1. 金額は、従業員1人1ヵ月あたりの数値。
 2. 四捨五入の関係上、100%あるいは合計数値にならない場合がある。
 3. 法定福利費の「その他」は、船員保険・労基法上の法定補償費・石炭鉱業年金基金等である。
 4. カフェテリアプランとは、福利厚生運営手法の一つで、従業員に一定の福利厚生利用枠と給付の選択肢を与え、従業員が個々の必要性に応じて給付を選択する仕組み。消化ポイント総額は、利用枠のうち、実際に利用された部分を円換算したもの。
 5. 現金給与総額、福利厚生費（法定福利費と法定外福利費）、通勤費用、退職金の合計は、従業員1人当たり月額が778,881円、年額にすると9,346,572円である。

第3表 法定外福利費の項目別内訳と対前年度増減率（全産業平均）

項目		平均（円）	対前年度増減率（%）
住宅		13,496	▲ 3.3
関連	住宅	12,744	▲ 3.4
	持家援助	752	▲ 1.7
医療		3,296	5.4
・健康	医療・保健衛生施設運営	2,500	6.9
	ヘルスケアサポート	796	1.0
ライフ サポート		6,301	3.5
	給食	2,393	9.0
	購買・ショッピング	319	▲ 7.8
	被服	441	10.8
	保険	928	14.0
	介護	50	61.3
	育児関連	90	18.4
	ファミリーサポート	339	▲ 10.1
	財産形成	1,132	▲ 5.4
	通勤バス、駐車場	485	▲ 3.4
その他	123	▲ 18.0	
慶弔		924	3.7
関係	慶弔金	862	4.1
	法定超付加給付	61	▲ 3.2
文化		2,240	0.7
・体育	施設・運営	1,209	▲ 9.0
	活動への補助	1,030	15.1
共済会		293	▲ 4.9
福利厚生代行サービス費		378	9.2
その他		1,427	6.7
法定外福利費計		28,350	0.2

(注) 1. 金額は、従業員1人1ヵ月あたりの数値。

2. 四捨五入の関係上、100%あるいは合計数値にならない場合がある。

第4表 福利厚生費の推移

項目 年度	現金給与総額 (円)	福利厚生費 (円)			退職金 (円)	福利厚生費の 対現金給与 総額比率 (%)
		合計	法定福利費	法定外福利費		
1955	23,967	3,225	1,463	1,762	-	13.5
61	37,038	4,365	1,908	2,457	1,642	11.8
63	43,531	4,982	2,188	2,794	3,108	11.4
64	45,862	5,580	2,356	3,224	2,534	12.2
65	49,273	6,197	2,897	3,300	2,814	12.6
66	55,431	7,233	3,382	3,851	2,838	13.0
67	63,083	7,925	3,798	4,127	3,397	12.6
68	69,855	8,566	4,207	4,359	3,076	12.3
69	82,406	9,814	4,836	4,978	3,520	11.9
70	96,417	11,159	5,604	5,555	4,104	11.6
71	107,971	12,769	6,473	6,296	4,346	11.8
72	125,042	14,732	7,435	7,297	5,090	11.8
73	152,413	17,896	9,031	8,865	6,395	11.7
74	196,557	23,378	12,687	10,691	9,223	11.9
75	218,877	27,095	14,897	12,198	11,306	12.4
76	241,964	31,494	17,854	13,640	12,182	13.0
77	262,601	34,285	20,397	13,888	15,131	13.1
78	281,331	37,877	22,620	15,257	20,438	13.5
79	297,512	39,180	23,488	15,692	18,837	13.2
80	320,575	43,957	26,375	17,582	18,298	13.7
81	340,045	47,649	29,632	18,017	19,483	14.0
82	357,213	49,675	31,106	18,569	21,115	13.9
83	371,493	51,712	32,296	19,416	25,784	13.9
84	389,641	54,025	33,844	20,181	26,792	13.9
85	398,630	56,797	36,420	20,377	32,296	14.2
86	415,488	58,826	38,536	20,290	32,651	14.2
87	422,568	59,712	38,917	20,795	35,837	14.1
88	437,933	61,778	40,045	21,733	33,174	14.1
89	466,769	67,266	43,739	23,527	37,562	14.4
90	482,592	74,482	48,600	25,882	36,466	15.4
91	492,587	77,091	49,865	27,226	42,786	15.7
92	501,188	79,130	50,782	28,348	36,866	15.8
93	500,983	79,543	50,998	28,545	38,171	15.9
94	513,412	82,169	53,291	28,878	42,908	16.0
95	525,651	88,174	58,679	29,495	45,341	16.8
96	542,368	90,989	61,233	29,756	48,288	16.8
97	541,209	91,828	62,896	28,932	56,745	17.0
98	546,116	91,575	63,162	28,413	63,341	16.8
99	548,191	92,188	63,763	28,425	72,775	16.8
2000	550,802	93,203	65,423	27,780	69,256	16.9
01	562,098	95,883	68,482	27,401	80,495	17.1
02	558,494	96,755	68,552	28,203	87,283	17.3
03	565,935	100,811	72,853	27,958	92,037	17.8
04	578,054	102,372	74,106	28,266	80,499	17.7
05	583,386	103,722	75,436	28,286	81,685	17.8
06	587,658	104,787	76,437	28,350	76,605	17.8

- (注) 1. 金額は、従業員1人1ヵ月あたりの数値。
 2. 四捨五入の関係上、100%あるいは合計数値にならない場合がある。
 3. 2002年度から法定福利費には、障害者雇用納付金を含まない。
 4. 1955年度～61年度までの調査期間は10月～9月である。

《第 51 回福利厚生費調査 附帯調査結果》

附帯調査の調査概要

調査目的：福利厚生の重点施策の一つである「住宅」について、また近年注目を集めている「メンタルヘルス対策」について、それぞれその取り組み状況を把握することにより、各企業の運営・管理の参考に資することを目的に第 51 回福利厚生費調査通常調査とあわせて実施

調査対象：第 51 回福利厚生費調査通常調査と同様

対象時期：2007 年 7 月時点

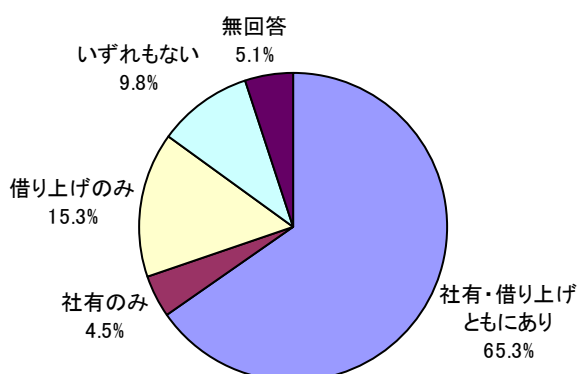
回答状況：通常調査回答企業 637 社のうち附帯調査の有効回答 623 社分を集計（断りのない限り附帯調査の集計母数は 623 社）

I 住宅施策関連

1. 単身用社宅及び世帯用社宅の保有状況

「社有・借上げともにあり」が 65.3%と最も多く、「社有のみ」「借上げのみ」を合わせると、約 85%の企業が社宅を保有していると回答している。

図表1 単身用社宅及び世帯用社宅の保有状況



1-1 入居率

社有社宅の入居率は平均で 7 割前後、借上げ社宅は 9 割前後となっている。

図表1-1 入居率

入居率の分布	社有		借上げ	
	単身用 (n=354)	世帯用 (n=343)	単身用 (n=382)	世帯用 (n=424)
0%～20%未満	0.3	0.9	0.0	0.0
20%～40%未満	7.6	6.4	0.5	0.0
40～60%未満	17.5	19.8	1.6	0.9
60～70%未満	22.0	21.0	3.1	1.9
70～80%未満	22.0	19.5	7.1	1.7
80～90%未満	16.1	18.1	9.2	6.1
90%以上	14.4	14.3	5.8	3.5
平均入居率	71.7%	67.8%	88.2%	95.4%

注) 回答企業のみ集計、平均入居率は総入居戸数／総所有・契約戸数

1-2 過去 10 年間における社有社宅の戸数等の趨勢的な変化

単身用、世帯用ともに、戸数、経費が「横ばい」「減少」となっている企業が多い。「増加」をみると、戸数より経費の回答のほうが上回っており、戸数は横ばいもしくは減少しているものの、維持管理費用が増大している企業の存在が伺える。

図表1-2 社有社宅の戸数等の変化

(%)

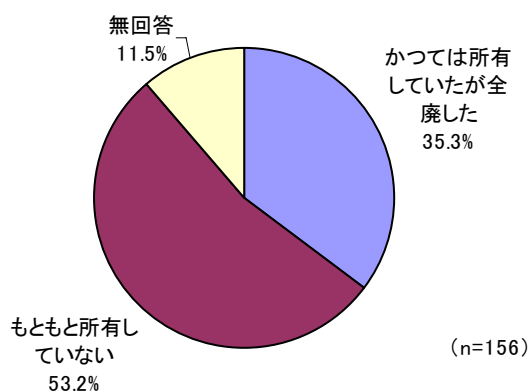
社有単身用			社有世帯用		
	戸数 (n=404)	経費 (n=401)		戸数 (n=400)	経費 (n=396)
増加	10.1	17.8	増加	4.5	13.4
横ばい	44.8	41.3	横ばい	38.8	37.5
減少	45.0	41.0	減少	56.6	49.1

注) 回答企業のみ集計

1-3 過去の所有状況

現在、社有社宅を所有していない企業（156社）について、かつての所有状況をたずねたところ、35.3%が「かつては所有していたが全廃した」と回答しており、もともと所有していない企業は半数を超えている。

図表1-3 過去の所有状況



2. 社宅の今後のあり方と新卒等採用との関係（単身用社宅）

世帯用社宅の今後のあり方について、保有している企業では、社有、借り上げともに「現状維持」が最も多い。社有世帯用社宅が「減少」する理由では、「老朽化」（46.9%）が最も多い。借り上げ世帯用社宅が「増加」と答えた企業は約 2 割あるものの、その理由は「社有社宅整理の代替」（30.6%）が最も多く、世帯用社宅については、社有を見直して、借り上げに移行する企業が多いものと思われる。借り上げ世帯用社宅が「減少」する理由は、「利用者の減少」（35.5%）が最も多い。

図表2 社宅の今後のあり方
 <世帯用>

社有 (%)

保有している場合	1. 現状維持	36.0	減少の理由 (n=130)	1. 財務上の理由	6.2
	2. 増加	1.1		2. 人事制度・方針の見直し	11.5
	3. 減少	20.9		3. 利用者の減少	15.4
	4. 廃止	5.1		4. 老朽化	46.9
保有していない場合	5. 新設予定・検討中	0.2	5. その他	6.2	
	6. 保有予定なし	29.2	無回答	13.8	
	無回答	7.5			

借り上げ

保有している場合	1. 現状維持	47.7	増加の理由 (n=122)	1. 増員に対応するため	28.9
	2. 増加	19.6		2. 新しい事業場設置のため	3.3
	3. 減少	5.0		3. 従業員のニーズに対応	9.9
	4. 廃止	1.8		4. その他	16.5
保有していない場合	5. 新設予定・検討中	1.1	5. 社有社宅整理の代替として	30.6	
	6. 保有予定なし	16.9	無回答	10.7	
	無回答	7.9			

減少の理由 (n=31)	1. 財務上の理由	9.7
	2. 人事制度・方針の見直し	25.8
	3. 利用者の減少	35.5
	4. 老朽化	6.5
	5. その他	6.5
	無回答	16.1

<単身用>

社有 (%)

保有している場合	1. 現状維持	45.1	増加の理由 (n=47)	1. 新卒等採用拡大のため	68.1
	2. 増加	7.5		2. 新しい事業場設置のため	4.3
	3. 減少	9.8		3. 従業員のニーズに対応	4.3
	4. 廃止	2.7		4. その他	8.5
保有していない場合	5. 新設予定・検討中	0.3	無回答	14.9	
	6. 保有予定なし	27.0			
	無回答	7.5			

減少の理由 (n=61)	1. 財務上の理由	8.2
	2. 人事制度・方針の見直し	16.4
	3. 利用者の減少	19.7
	4. 老朽化	42.6
	5. その他	4.9
	無回答	8.2

借り上げ

保有している場合	1. 現状維持	44.3	増加の理由 (n=124)	1. 新卒等採用拡大のため	45.2
	2. 増加	20.1		2. 新しい事業場設置のため	4.8
	3. 減少	3.7		3. 従業員のニーズに対応	8.9
	4. 廃止	0.8		4. その他	26.6
保有していない場合	5. 新設予定・検討中	2.4	無回答	14.5	
	6. 保有予定なし	19.3			
	無回答	9.5			

減少の理由 (n=23)	1. 財務上の理由	8.7
	2. 人事制度・方針の見直し	52.2
	3. 利用者の減少	21.7
	4. 老朽化	0
	5. その他	8.7
	無回答	8.7

単身用社宅についても、今後のあり方としては社有、借り上げともに「現状維持」が最も多い。社有単身用社宅では、「増加」と答えた企業は社有世帯用社宅と比較して 6.4 ポイント高い。増加している理由としては、「新卒等採用拡大のため」(68.1%) が最も多く、全体として増加している企業は大きな割合を占めてはいないが、近年の新卒等採用拡大にあわせて、単身用社宅の再整備を図っている企業が一定割合で存在していることがわかる。借り上げ単身用社宅と借り上げ世帯用社宅とでは顕著な違いはない。

2-1 新卒等採用方針と単身用社宅施策の関連性

社宅数を増加させること以外に新卒等採用に関連した単身用社宅施策を行っているかどうかをたずねたところ、多くの企業は「特に新卒等採用と関連した見直しは行っていない(予定も含む)」(66.8%) と回答している。一方、入居基準を見直して、既存の社宅に採用者を優先的に入居できるようにするなどの対応を図っている企業、人材採用におけるアピールポイントとして社宅を充実させる企業がそれぞれ約 1 割存在する。

特に関連した見直しを行っていないと回答した企業(416社)の中で、「近年の新卒等採用拡大には当面、入居率の向上で対応する」という考え方に当てはまると回答した企業は約 1/4 であった。新卒等採用が拡大している企業でも約 100 社については、現在保有している社宅で対応可能であることが伺える。

図表2-1 新卒等採用方針と単身用社宅施策の関連性(MA)

	(%)
近年の新卒採用等拡大にあわせて入居基準を改定する(採用者を優先的に入居させるため、予定・検討中も含む)	8.7
今後の新卒等採用において優秀な人材を確保する手段として、単身用社宅を設備・間取り等の面から充実させる(予定・検討中も含む)	10.4
特に新卒等採用と関連した見直しは行っていない(予定も含む)	66.8
その他	5.0
▶ 近年の新卒等採用拡大には当面、入居率の向上で対応する	26.0

2-2 「若手社員の教育・コミュニケーションの場」としての役割

単身用社宅の役割・機能の一つとして「若手社員の教育・コミュニケーションの場」としての役割がある。そうした役割を重視しているかどうかをたずねたところ、約 3 割の企業が「一貫して重視してきた」「重視する方向で見直している」と回答している。

図表2-2 「若手社員の教育・コミュニケーションの場」としての役割

	(%)
一貫して重視してきた	25.4
以前は重視していなかったが、最近重視する方向で見直している	4.0
以前は重視していたが、最近では重視していない	26.3
一貫して重視していない	25.4
その他	6.6
無回答	12.4
▶ 直近で積極的に取り組んでいる具体的な施策(MA、n=183)	
1. 共有スペースの拡充・充実	34.4
2. 社宅内行事の充実	24.0
3. 地域社会活動への参画	7.7
4. 社宅の食堂の充実(メニュー見直し、利用補助拡充など)	23.0
5. その他	4.9

3. 社宅の整理・廃止への対応

社宅を整理・廃止する場合の入居者への対応をたずねたところ、社有、借り上げともに9割近い企業が他の社宅で代替すると答えており、「住宅手当等を支払う」という回答を含めれば、なんらかの激変緩和措置をとっている企業がほとんどであることがわかる。

図表3 社宅の整理・廃止への対応

社有(n=210)		借り上げ(n=184)		(%)
1. 別の社有社宅に転居してもらう	70.0	1. 別の社有社宅に転居してもらう	58.7	
2. 別の借り上げ社宅に転居してもらう	19.0	2. 別の借り上げ社宅に転居してもらう	28.8	
3. 社宅で代替せず、住宅手当等を支払う	9.0	3. 社宅で代替せず、住宅手当等を支払う	9.2	
4. 特に何もしない	1.0	4. 特に何もしない	1.6	
5. その他	1.0	5. その他	1.6	

注) 回答企業のみ集計。複数の対応を行なっている企業はその第一順位の対応で集計。

4. 社宅管理の課題

社宅管理の課題としては、社有社宅（保有企業 434 社）では「老朽化への対応（修繕等、除く耐震問題）」（87.4%）、借り上げ社宅（保有企業 502 社）では「入居者との賃料以外の費用負担の問題（退去の際の修繕等）」（23.9%）が最も多い。

図表4 社宅管理の課題(MA)

	(%)	
	社有 (n=434)	借り上げ (n=502)
1. 社有社宅の売却に係わる問題	26.0	-
2. 老朽化への対応(修繕等、除く耐震問題)	87.4	8.0
3. 耐震問題への対応	40.5	5.0
4. 防犯対策	30.1	9.4
5. ICT化への対応	3.9	1.0
6. 近隣住民への対応	20.5	5.8
7. 入居率の低下、空き部屋への対応	35.6	7.2
8. 入居者の不満解消	28.7	12.7
9. 入居者との賃料以外の費用負担の問題(退去の際の修繕等)	12.2	23.9
10. 管理人の確保等	12.2	1.2
11. 入居者と非入居者との受益のバランス	23.0	21.3
12. 入居期限(上限年齢制限の場合を含む)を超えた社員への対応	21.6	15.5
13. 二重使用など入居ルールに関する対応(入居期限に係わる場合を除く)	7.4	8.0
14. 新卒採用等の拡大への対応(社宅の整備が追いつかない等)	15.9	11.0
15. 借り上げ社宅の契約更新(企業と家主間)の問題	-	19.1
16. その他	0.9	3.4

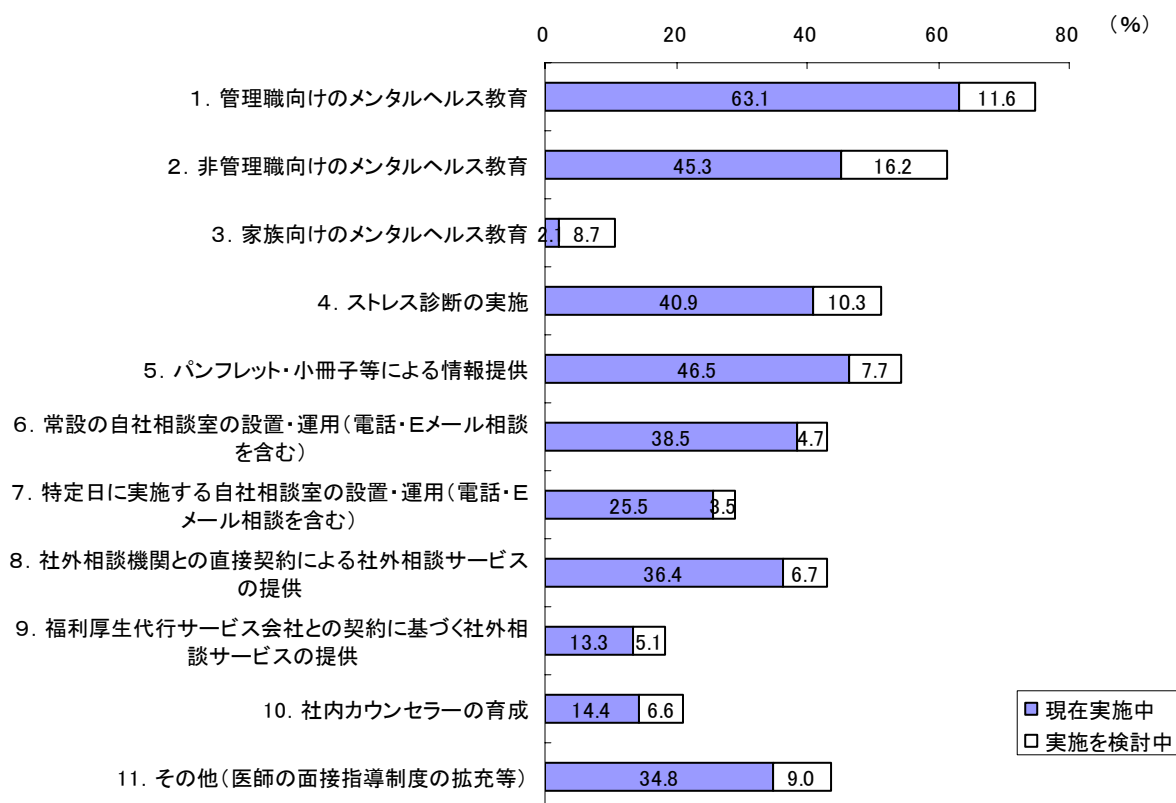
社有		借り上げ	
2. 老朽化への対応	87.4	9. 入居者との賃料以外の費用負担の問題	23.9
3. 耐震問題への対応	40.5	11. 入居者と非入居者との受益のバランス	21.3
7. 入居率の低下、空き部屋への対応	35.6	15. 借り上げ社宅の契約更新の問題	19.1
4. 防犯対策	30.1	12. 入居期限を超えた社員への対応	15.5
8. 入居者の不満解消	28.7	8. 入居者の不満解消	12.7
1. 社有社宅の売却に係わる問題	26.0	14. 新卒採用等の拡大への対応	11.0
11. 入居者と非入居者との受益のバランス	23.0	4. 防犯対策	9.4
12. 入居期限を超えた社員への対応	21.6	13. 二重使用など入居ルールに関する対応	8.0
6. 近隣住民への対応	20.5	2. 老朽化への対応	8.0
14. 新卒採用等の拡大への対応	15.9	7. 入居率の低下、空き部屋への対応	7.2
10. 管理人の確保等	12.2	6. 近隣住民への対応	5.8
9. 入居者との賃料以外の費用負担の問題	12.2	3. 耐震問題への対応	5.0
13. 二重使用など入居ルールに関する対応	7.4	10. 管理人の確保等	1.2
5. ICT化への対応	3.9	5. ICT化への対応	1.0
16. その他	0.9	16. その他	3.4

表示のため()は削除

Ⅱ メンタルヘルス対策

現在注目を集めているメンタルヘルス対策への取り組み状況についてたずねたところ、その実施率は、「管理職向け教育」(63.1%)、「パンフレット・小冊子等による情報提供」(46.5%)の順で高い。

図表5 メンタルヘルス対策への取り組み(会社主体の施策、MA)



注) 1～5については、「現在実施中」には過去5年間で1度でも実績のある場合を含む

以上

【用語の定義】

社有社宅……所有権が企業に属している社宅

借り上げ社宅……企業が家主から借り上げて使用している社宅

単身用社宅……いわゆる独身寮。原則、寄宿舍及び単身赴任者専用特殊寮を除く

世帯用社宅……単身用と明確に区分できない場合、2DK以上の間取りのものは世帯用として分類

新卒等採用……新卒者、第二新卒者など若年者を対象とした採用